



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

“La discriminación laboral de la mujer desde una perspectiva histórica”: la industria del calzado (Illueca).

Autor/es

Nazaret Benedí Pérez

Director/es

Agustín Sancho

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2020

1 Contenido

1. ABSTRACT	3
2. INTRODUCCIÓN	4
2.1 Justificación:	4
2.2 Objetivos:	5
2.3 Estructura:	5
3. METODOLOGÍA:	7
3.1 Perspectiva metodológica	7
3.2 Universo	8
3.3 Tipo de datos	8
3.4 Técnica de recogida de datos	8
3.5 Focos a analizar	9
4. MARCO TEÓRICO	10
4.1 Desigualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva histórica	10
4.2 Etapas de progreso de la mujer	15
4.3 Mujer, economía y trabajo	18
4.4 Capital humano, productividad y crecimiento	20
4.5 Diferencias salariales entre hombres y mujeres respecto al capital humano	23
5. LA INDUSTRIA DEL CALZADO	27
5.1 Los distritos industriales	27
5.2 La expansión del calzado y su importancia en el municipio de Illueca	28
6. PRESENTACIÓN DE DATOS EXTRAÍDOS	33
6.1 Trabajo sumergido en la industria del calzado	35
6.2 Conciliación de la vida familiar y laboral	36
7. MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS	41
8. CONCLUSIONES	47
9. BIBLIOGRAFÍA:	49
9.1 Legislación	51
10. ANEXOS	52

1. ABSTRACT

RESUMEN:

Las diferencias entre hombres y mujeres han estado siempre presentes en la sociedad, desde los orígenes de la ciudadanía hasta el momento estas han ido variando aunque las seguimos viendo en la mayoría de los ámbitos.

A partir de este trabajo fin de máster se va a realizar una investigación sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres en una industria antigua como es la del calzado, concretamente en la localidad de Illueca.

Se analizará la situación histórica laboral que han vivido hombres y mujeres, además de conocer el estado de la industria del calzado en la actualidad y como ha ido evolucionando desde que se inició y con ello las diferencias dadas en el trabajo entre ambos sexos.

PALABRAS CLAVE:

Mujeres, hombres, diferencias, trabajo, industria, calzado, Illueca.

ABSTRACT:

The differences between men and women have always been present in society, since the origins of citizenship until now they have varied, although we continue to see them in most areas.

From this master's thesis, an investigation will be carried out on the differences between men and women in an old industry such as footwear, specifically in the town of Illueca.

The historical labor situation that men and women have experienced will be analyzed, in addition to knowing the state of the footwear industry today and how it has evolved since it began and with it the differences in work between both sexes.

KEY WORDS:

Woman, men, differences, work, industry, footwear, Illueca.

2. INTRODUCCIÓN

2.1 Justificación:

La desigualdad existente entre hombres y mujeres ha estado siempre presente en nuestra sociedad. Son dos los acontecimientos que propician la aparición de las primeras teorías feministas: la Revolución Francesa y la Ilustración. La desigualdad entre hombres y mujeres tiene un origen histórico. Para esta desigualdad era necesaria una respuesta, que es el feminismo.

La mujer ha sido representada históricamente con el sexo, al contrario que el hombre. El sexismo produce discriminación y exclusión. No hay relación de dependencia entre género y sexo, el género no depende directamente de forma exhaustiva del sexo. Ni género ni sexo tienen una justificación natural.

Nuestra sociedad se sustenta bajo el concepto del androcentrista, posicionando al hombre en el centro, quedando la parte de realidad de la mujer anulada, funciona como mecanismo de abolición de los derechos de las mujeres.

El feminismo es “la idea radical que sostiene que las mujeres somos personas” (Ángela Davis).

En uno de los campos donde se refleja la desigualdad que existe entre ambos en el trabajo. Se trata de promover la igualdad en el ámbito laboral puesto que es un derecho el cual significa: atracción de talento, eficiencia y generación de talento, además de derribar las barreras que discriminan a las mujeres respecto a la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad de oportunidades... las empresas han de ser socialmente responsables.

Esta investigación consistirá en determinar cuáles son las posibles diferencias que se encuentran entre hombres y mujeres en la industria del calzado de la localidad de Illueca, una localidad que ha sido muy castigada por la crisis en la que la industria del calzado ha encabezado la economía.

2.2 Objetivos:

En primer lugar, el objetivo general planteado es extraer las diferencias que se dan entre hombres y mujeres en el mercado laboral, de forma más concreta en la industria del calzado en Illueca.

Como objetivos específicos se plantean:

- Analizar la situación histórica laboral que han vivido hombres y mujeres
- Conocer la situación de la industria del calzado en Illueca y las diferencias existentes en ella entre hombres y mujeres.
- Evaluar el progreso de la industria respecto a las diferencias de género conociendo los resultados obtenidos

2.3 Estructura:

El trabajo fin de máster se va a estructurar con el siguiente orden: en primer lugar se hablará de la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación de las posibles diferencias entre hombres y mujeres en la industria del calzado en la localidad de Illueca, dentro de la metodología constarán los siguientes puntos: perspectiva metodológica, qué tipo y en qué consistirá, universo, tipo de datos, técnica de recogida de datos, y por último, focos a analizar.

A continuación, comenzará el marco teórico donde se tratará la desigualdad existente entre hombres y mujeres desde una perspectiva histórica, con ello, el comienzo de la evolución de la mujer, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la economía, la productividad, el capital humano y el crecimiento, y las diferencias de salario entre hombres y mujeres con respecto al capital humano.

Tras el marco teórico, se hablará sobre otro punto importante de la investigación, la localidad de Illueca y la industria de calzado que le representa. Se presentarán los datos obtenidos sobre la industria del calzado en las entrevistas, y además se hablará sobre la economía sumergida que existe en esta industria.

Para terminar se introducirán las medidas legales adoptadas ante de la desigualdad, el acoso discriminatorio y las medidas de prevención de riesgos, además de otros puntos importantes del convenio del calzado.

Por último se extraerán las principales conclusiones obtenidas tras la investigación.

3. METODOLOGÍA:

3.1 Perspectiva metodológica

En cuanto a la perspectiva metodológica utilizada para la realización de este estudio, nos hemos basado en la perspectiva de tipo cualitativa.

Este tipo de investigación muestra un planteamiento abierto e interactivo a la vez que una inducción pues, la teoría que será desarrollada surge de una observación anterior. Además, se hace un uso activo de la literatura existente acerca del tema a investigar con el fin de justificar y completar la razón del estudio, así como de conocer algunas ideas o aspectos claves e interesantes relacionados con los objetivos establecidos. Cabe señalar que el papel del sujeto estudiado es activo, pues se encuentra en constantes cambios y/o alteraciones; a ello se le suma la idea de una interacción física, proximidad o contacto con las personas vinculadas al campo de estudio.

En cuanto a los aspectos que acompañan a una investigación cualitativa se exponen varios apartados claves para un completo y correcto desarrollo del estudio; por un lado, la recogida de datos comprende, un diseño de investigación desestructurado y abierto y a su vez, de un instrumento de investigación que no tiende a la estandarización. En cuanto a la naturaleza de los datos se clasifican estos como ricos y profundos, haciendo así una alusión a la profundidad en el conocimiento de los mismos. Por otro lado, en el análisis de datos, se encuentra principalmente el objeto de análisis el cual es el individuo o los individuos que se presentan como la muestra del estudio y por tanto son, la fuente principal a observar y de la cual obtener la información necesaria. En relación al objetivo del análisis se muestra, la acción de comprender a los sujetos. En este caso, los sujetos de estudio son trabajadoras y trabajadores de diferentes edades de la población de Illueca. Finalmente haciendo alusión a los resultados, se ha de realizar una presentación de los datos por medio de fragmentos de las entrevistas realizadas y de textos de apoyo. En cuanto a las Generalizaciones, se habla de clasificaciones y tipología de ideas bajo una lógica ajustada al estudio (Investigación Cualitativa e Investigación Cuantitativa), (Corbetta, 2003).

3.2 Universo

El universo se define como cualquier colección finita o infinita de elementos o sujetos, es decir un conjunto de personas, seres u objetos (Corbetta, 2003).

En el caso de esta investigación serían los trabajadores y trabajadoras con diferentes rangos de edad del municipio de Illueca, que en su mayoría se han dedicado a la industria del calzado.

3.3 Tipo de datos

Para la elaboración de este trabajo vamos a utilizar tanto datos primarios como datos secundarios. Entendemos por datos primarios aquellos elaborados por nosotros mismos realizando, en este caso, entrevistas semi-estructuradas.

Por su parte, los datos secundarios son aquellos ya elaborados por fuentes exteriores a nosotros, de otras investigaciones y otros autores. En este trabajo, los datos secundarios los recopilaremos principalmente de informes y documentos y también escritos de otros autores, además de folletos informativos sobre el tema referido, etc.

3.4 Técnica de recogida de datos

Por otro lado, la técnica de recogida de datos utilizada va a ser una técnica cualitativa, la entrevista semi-estructurada. En este caso el entrevistador dispone de un guión que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. En el ámbito de un determinado tema, éste puede plantar la conversación como desee, efectuar las preguntas que crea oportunas y hacerlo en los términos que estime convenientes, explicar su significado, pedir al entrevistado o entrevistada aclaraciones cuando no entienda algún punto y que profundice en algún extremo cuando le parezca necesario, establecer un estilo propio y personal de conversación. El guión del entrevistador puede tener distintos grados de detalle. Puede ser simplemente una lista de temas a tratar o bien puede formularse más analíticamente en forma de preguntas. El guión de la entrevista establece un perímetro dentro del cual el entrevistador decide no sólo el orden y la formulación de las preguntas, sino también si se van a profundizar en algún tema (Corbetta, 2003).

Cabe añadir que las transcripciones de dichas entrevistas van a ser expuestas en el trabajo de forma no literal ya que, serán grabadas en el momento de realizarlas. Es decir, se recuperará la información más relevante y necesaria, así como aquella que aporte la información acertada para el trabajo así pues su transcripción no será literal a las respuestas del entrevistador, aunque aparecerán reflejadas en los anexos.

3.5 Focos a analizar

Dentro de nuestro Proyecto de Investigación, se ha utilizado como técnica de recogida de datos la entrevista, como ya se ha señalado anteriormente. En el momento de desarrollar las preguntas, se fijaron previamente varios focos en los que centrar los aspectos más destacados y útiles para el estudio.

De este modo, se confeccionó la entrevista en base a unas preguntas introductorias general acerca del trabajo en la industria del calzado.

Los focos a analizar se centran en varios aspectos fundamentales los cuales son: los diferentes trabajos realizados por hombres y mujeres en la industria del calzado, las diferencias de salario entre ambos, así como la conciliación de la vida familiar y laboral en esta industria.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Desigualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva histórica

A modo de introducción, se comenzará explicando que la mayoría de las acciones realizadas por la mujer han quedado envueltas en la invisibilidad, la tradición judeo-cristiana dejaba a la mujer en la esfera privada, mientras que el hombre se mantenía en la esfera pública, la misión de la mujer era la de los cuidados, atender a su marido e hijos. La mujer también era discriminada legalmente, negando a la mujer derechos sobre su propio matrimonio, en el ámbito político, en la cultura, la educación y también en el ámbito laboral (Puleo, 1996).

Fue en la Ilustración donde se abrió una etapa de oportunidades, ya que fue un fenómeno intelectual amplio que se dirige a todo el ser humano. Otro de los acontecimientos a destacar fue la Revolución Francesa, donde se desarrollaron los principios de Libertad, Igualdad, y Fraternidad.

Cabe destacar que Olimpia de Gouges fue quién tras la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 elaboró una Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana.

La concepción ilustrada de ciudadanía es la que sentará las bases de la ciudadanía liberal decimonónica que hemos heredado. Además de Francia, el resto de países va incorporando el régimen liberal que predominará a lo largo del Siglo XIX. (Reverter ,2011:123).

En la separación de la esfera pública y privada, aparecen varios dualismos dentro del concepto de ciudadanía, como son: hombre/mujer, público/privado, trabajo/cuidados, producción/reproducción, cultura/naturaleza, conformándose así un espacio cultural y simbólico que se denomina “patriarcado”.

Respecto al nivel laboral, la diferencia entre esfera pública y privada es notable también en la economía, diferenciado así entre trabajo productivo (remunerado-masculino) y

trabajo reproductivo (no remunerado-femenino). Se señalan tres aspectos unidos al trabajo femenino, uno de ellos, que es una actividad secundaria a la del hombre dentro del núcleo familiar, el siguiente, que va a ser una decisión tomada por estrategias familiares por lo que las posibilidades familiares varían según el ciclo de vida femenino, y por último, se va a concentrar en empleos menos cualificados y peor pagados, largas jornadas, salarios escasos e inferiores a los masculinos, y deficientes condiciones materiales de las instalaciones, sobre todo las fabriles (Capel,2010).

Pueden distinguirse dos etapas de empleo, de 1760 a 1880 se caracterizo por la industria artesanal y el desarrollo de la industria textil, a partir de 1880 se produjeron grandes cambios en la segregación sexual del trabajo, tanto vertical como horizontal, sobretodo en muchas actividades industriales. El trabajo se consideraba una actividad principalmente masculina.

Además de esto, todos los salarios femeninos eran inferiores, las mujeres eran excluidas de los puestos en los que se recibía mayor salario y las mujeres que estaban solteras todavía tenían un salario menor, se argumentaba que no tenían a nadie más a quién mantener.

En el último cuarto del siglo XIX se incrementó el trabajo en la industria pesada, lo que supuso que las mujeres volviesen de nuevo al hogar, el trabajo de las mujeres no empezará a recuperarse hasta la década de los 60 del mismo siglo (Nielfa, 1999).

Es importante destacar en la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, el concepto de ciudadanía necesario para comprender la distinción que se produce entre ambos. Esta idea viene de la antigüedad clásica. Cuando hablamos de ciudadanía, hablamos de miembros de pleno derecho de la comunidad, sin distinciones entre hombres y mujeres, (Gomez-Ferrer, 2004).

El concepto de ciudadanía ha ido cambiando y evolucionando y consigo los diferentes tipos de sociedades. Haciendo un recorrido desde los inicios en la sociedad española, comenzando por el liberalismo, en el que el universalismo liberal e ilustrado no incluye a las mujeres ya que solo está pensado y tiende a hacer referencia a lo masculino, el término de ciudadanía no partió siendo un concepto neutro desde el punto de vista del género (Aguado, 2006).

Hay una notoria separación entre la esfera pública y la esfera privada como ya se ha dicho en la introducción, cuando hablamos de esfera privada nos referimos a la esfera doméstica. Las mujeres tienen cerrado el acceso a la vida pública y únicamente se limitan al trabajo de los cuidados en el hogar. Este rol que comienza aquí se ha ido reproduciendo hasta nuestros días con algunos cambios en todas las sociedades posteriores, de modo que este tipo de tareas se siguen atribuyendo a las mujeres. Los hombres eran los que llevaban el manejo de todo tipo de poderes: social, económico, político etc. Esto ha sido naturalizado por la sociedad.

Se parte de ese ideal burgués, pero va a traspasar las barreras sociales y se van a convertir en patrones culturales, es lo que se denomina el discurso de la domesticidad. El rol de la mujer estará relacionado con su papel de esposa y madre, con la actividad reproductiva. Aparecen términos como “el ángel del hogar” o “la perfecta casada”.

El rol de la mujer es así por su naturaleza, por su necesidad biológica. Es con lo que argumentaban los intelectuales ilustrados cuando razonaban sobre porque se discriminaba a la mujer, no podían definirlo así, es por ello que tenían que relacionarlo la naturaleza.

Dentro de una sociedad burguesa donde el trabajo se mercantiliza, no solo el trabajo dignifica al hombre, sino que la actividad de la mujer en el hogar privado, actividad domestica, no se considera como trabajo, se habla de trabajo reproductivo, es decir, lo que la naturaleza dice que es esencial de la mujer ya que si no hay que remunerarlo.

El proceso de modernización dificultó la consecución de la igualdad y la ciudadanía para las mujeres. Esto hizo que comenzarán a surgir algunos nombres femeninos que reclamaban una mayor igualdad en los ámbitos educativos y laborales (Gomez-Ferrer, 2004).

Mujeres como Emilia Pardo Bazán reclama derechos sociales y civiles, mientras que a mitad del siglo XIX comenzarán también a reclamarse derechos políticos. Se sigue atribuyendo la esfera pública a los hombres, llevando el control de todo tipo de poderes, mientras que a las mujeres se les seguían atribuyendo los mimos roles. Sin embargo, es aquí cuando comienzan a surgir grupos reducidos de mujeres para la consecución de sus derechos, sin todavía plantearse la superioridad masculina que ya estaba presente en la sociedad. Lo que querían era empezar a construir una nueva identidad femenina.

Cabe destacar que la ley privaba de un conjunto de derechos a las mujeres que les excluía de la ciudadanía, pero sin embargo, no todas las mujeres tenían la misma situación legal, las mujeres solteras tenían derechos muy parecidos a los de los varones por el hecho de no estar casadas y que su “custodia” no perteneciese a otra persona. De todos modos, su capacidad legal en muchas cuestiones seguía siendo inferior a la de los hombres.

Las mujeres solteras en la vida cotidiana eran como personas menores de edad a las que se privaba de muchos aspectos, y se evitaba hablar de según qué temas si ellas estaban presentes ya que no estaban respaldadas por un varón que se hiciese “cargó” de ellas. Las mujeres no veían esto como algo discriminatorio, si no que era el rol que la sociedad les había asignado y que ellas asumían de una manera natural, (Gomez-Ferrer, 2004)

Todo esto se veía como una medida de protección a las mujeres ya que sin los varones parecía que ellas no estaban capacitadas para ejercer ningún tipo de labor, únicamente en la esfera privada, es decir en el hogar. Esto no se percibía como una manera de beneficiar a los hombres sino como un sistema de protección hacia las mujeres.

El Código Penal, permitía la discriminación entre sexos y la sociedad aceptaba esto sin cuestionar las normas, no considerándolo como tal. Mientras el Código Civil permitía el divorcio, este apenas llego a ponerse en práctica por motivos tanto religiosos como sociales. Las mujeres preferían sufrir en silencio que someterse a la presión social y ser juzgadas por el hecho de haber tomado esa decisión. Aún, en las primeras décadas del siglo XX, siguen existiendo perjuicios en la sociedad hacia las mujeres que se habían separado de sus maridos, sólo mujeres profesionales separadas son respetadas socialmente debido a la labor que estas realizaban, era eso lo que les generaba un prestigio que a pesar de haberse divorciado hacía que se les siguiese considerando como unas mujeres “buenas” (Gomez-Ferrer, 2004).

La modernidad se irá incorporando lentamente en el ámbito femenino, haciendo así visibles a las mujeres en terrenos como la educación, el trabajo y la política.

Durante el primer tercio del siglo XX, aparecen una serie de leyes para regular el trabajo que realizan las mujeres, hacen referencia a la duración y a las condiciones en las que deben desarrollarse, las jornadas eran muy largas y las formas de pago eran a destajo, la cuantía que las mujeres recibían por su trabajo era escasa. La mayoría de las mujeres eran explotadas y no valoradas en sus puestos de trabajo por el hecho de ser mujeres, algo que

también ha seguido perdurando en la sociedad hasta día de hoy, algo con lo que tenemos que seguir luchando todavía nosotras, empezaba con esta serie de leyes que se empiezan a establecer aquí.

Cabe destacar que una parte importante de las manufacturas industriales estaban producidas a domicilio y en pequeños talleres (confección, calzado, juguetes, sombreros, guantes...). Mujeres y hombres de todas las edades trabajaban de esta manera, sin horarios, sin derechos, sin reconocimiento alguno y totalmente invisibilizado (Sarasúa, 2006:425).

También se comienzan a derogar una serie de normas que estaban vigentes para que las mujeres pudiesen empezar a incorporar a profesiones que habían estado vetadas para ellas.

Como acontecimiento importante, destacar que durante la Dictadura en 1924, se les otorga a las mujeres que fuesen solteras y viudas el derecho al voto. Aunque también con la dictadura hay que recordar que las mujeres tendrían la necesidad de obtener una autorización de sus respectivos maridos para realizar según que trabajos, además de la prohibición de determinadas profesiones (Gomez-Ferrer, 2004).

Respecto al ámbito de la educación, durante el primer tercio del XX también se producen diferentes iniciativas que favorecen la instrucción de las mujeres en este ámbito a través de varias leyes y decretos se consigue que las mujeres puedan escolarizarse, continuar con la enseñanza secundaria. Hasta que en 1888 las mujeres necesitan permiso de la autoridad académica para matricularse en la Universidad. Por otro lado, el bachiller se crea en 1918 con amplia presencia femenina entre el profesorado y con un alumnado mixto. Y finalmente en 1929 se crean por primera vez institutos femeninos.

Poco a poco las mujeres fueron incorporándose al sistema educativo para empezar a tener las mismas posibilidades de adquirir una educación igual o mejor que la de los varones y no dedicarse únicamente a la esfera privada y al trabajo reproductivo. Se produjeron numerosas iniciativas para ello, para que las mujeres mejoraran su nivel cultural. Esto supuso un cambio en la educación femenina.

Además, las mujeres de las clases medias comenzaron a incorporarse lentamente al trabajo, esto se produjo a nivel europeo. Estos trabajos estaban relacionados con las funciones que la sociedad asignaba al sexo masculino y femenino. Además, los puestos que

ocupaban las mujeres eran inferiores debido a que su nivel cultural era más escaso respecto a los hombres por su posterior incorporación, (Gomez-Ferrer, 2004).

En el siglo XX desciende la participación de las mujeres en el sector primario, crece el sector secundario debido al proceso de modernización y en el sector terciario la actividad femenina está presente sobretodo en los comercios y en las profesiones liberales aunque esto se produce en una menor medida.

Esta actividad se fue duplicando conforme las mujeres adquirieron un mayor nivel cultural y empezaron a ver que eran objeto de discriminación.

El feminismo que encontramos en España a diferencia de Europa es un feminismo de carácter social, que fue desarrollado en el conflicto que se producía entre la izquierda y la derecha por lo que no tuvo un carácter liberal. Entre las mujeres trabajadoras surgieron dos propuestas feministas que fueron la socialista y la anarquista. Ideológicamente se va a apoyar la igualdad de la mujer, pero en la praxis va a haber muchos problemas. Cuando surgen los primeros movimientos de igualdad y feministas tuvieron que formar sindicatos únicamente de mujeres. Las mujeres entraban como agrupaciones sindicales femeninas en los diferentes sindicatos en lugar de cómo afiliadas individuales, puesto que así tenían mucho más peso.

La identidad tradicional femenina comenzó a cambiar y con ello comenzó a producirse un nuevo modelo de mujer con una identidad que se ha ido construyendo hasta nuestros días, del cual todavía queda mucho por cambiar y hacer (Gomez-Ferrer, 2004).

4.2 Etapas de progreso de la mujer

A nivel mundial, hay importantes acontecimientos que marcan la evolución de las mujeres en la sociedad. En primer lugar, la Primer Guerra Mundial, que tuvo un gran impacto en la vida de las mujeres. Las circunstancias de la guerra hicieron que muchas de las mujeres que se dedicaban al servicio doméstico fueran impulsadas al trabajo en las fábricas. Además, fue en las mujeres de clase media y alta en las que fue notoria una mayor transformación. De los países que se vieron involucrados en la guerra, los países neutrales también se vieron vinculados a ella y con ello el aumento de trabajo de las mujeres puesto que hubo un mayor número de pedidos procedentes de los países que estaban en guerra lo que supuso el incremento del trabajo femenino a domicilio, (Nielfa,1999)

Tras la primera guerra mundial va a haber una actitud distinta al trabajo de la mujer, las mujeres durante la guerra acceden a puestos de trabajo donde antes sólo accedían hombres. Tras la guerra empieza a haber mayor presión por parte de las mujeres, y además los sindicatos y obreros también empiezan a ver a las mujeres de otra manera y empieza a haber cambios. En España también se notó el cambio, aunque no participo en la guerra, ya que el nivel de vida cayó un 20% a raíz de la primera guerra mundial sobre un nivel de vida que ya era bajo.

El sector fabril con mayor número de mujeres es el sector textil, y en segundo lugar el sector terciario, el comercio, magisterio primario, profesiones auxiliares de enfermería, labores de oficinistas tanto en el sector público como en el privado, comunicaciones (telegrafistas y telefonistas) y algunas profesiones liberales. Estos trabajos eran propios normalmente de mujeres de clases medias.

En el periodo de entre guerras crece más el trabajo industrial y se reduce el trabajo a domicilio, crecen las ocupaciones cualificadas y las profesiones liberales e intelectuales. La mujer va ganando terreno en las profesiones liberales. La industria tabacalera estaba 100% feminizada, también estaban prácticamente feminizadas la industria del textil y de la alimentación.

En esta guerra, la división entre pacifismo y nacionalismo dio lugar a la división de organizaciones feministas fuera y dentro de ellas.

Las mujeres comenzaron a hacer protestas contra la carestía de la alimentación y además huelgas obreras para reivindicar mejoras salariales. Hay un cambio de actitud entre los propios sindicatos ya que ven que las mujeres están desarrollando huelgas y con ellas están consiguiendo cosas. Hay un cambio de actitud en la visión del trabajo femenino también por parte de los gobiernos y de las mismas empresas (Nielfa, 1999).

Durante la guerra los salarios femeninos consiguieron acercarse a los masculinos, sin embargo, una vez terminada, esto fue al revés en los años posteriores. Se siguieron manteniendo subordinados los roles femeninos a los masculinos, a la vez la guerra inauguró una mayor libertad de movimientos y actitudes.

Posteriormente, en el periodo de entreguerras se crea La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual instaura un nuevo convenio sobre la maternidad en el cual se

establecen seis semanas de prohibición de trabajar tras el parto, además de una asistencia médica gratuita y prestaciones para la madre.

Esto fue algo muy novedoso aunque en parte fue debido a la preocupación que había durante la posguerra porque hubiese un incremento de la natalidad necesario. Es por ello que se incorporan medidas legislativas de protección maternal e infantil.

La Gran Depresión empeoró las condiciones del empleo femenino, empujando a las mujeres al sector informal, al subempleo y al trabajo a domicilio.

Por otro lado, el auge que se dio en muchos de los países de los fascismos influyó y tuvo repercusiones en la vida de las mujeres ya que las creencias fascistas tienen una perspectiva antifeminista y antiliberal.

Después de esto, la sociedad a nivel mundial se vio afectada por la Segunda Guerra Mundial. En ella las mujeres organizaron los servicios imprescindibles para que la sociedad siguiera funcionando a pesar de la situación por la que pasaba, ellas fueron el principal motor. Participaron en la industria de guerra y en las fuerzas armadas de una manera mucho más superior a la de la Primera Guerra Mundial. Destacando que en los campos de concentración los primeros en exterminarse eran las mujeres y los niños (Nielfa, 1999).

La ONU en 1948 proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos y esta incluye la igualdad entre hombres y mujeres.

Tras la Segunda Guerra Mundial, en occidente hay un periodo de prosperidad económica que consolida a las mujeres en el empleo remunerado y la educación, aunque a pesar de este avance no dejan de existir las desigualdades entre hombres y mujeres.

En los países occidentales, en los años 60 aparece el movimiento de la liberación de la mujer o el feminismo de la segunda ola, que aparece con el lema de “lo personal es lo político”. Se cuestionan los roles sexuales, desde el trabajo doméstico hasta la posición subordinada de las mujeres en el ámbito político.

Todos estos cambios económicos finalizaron en los años 70, incluyendo crisis, la restauración del empleo, un aumento de la segmentación del mercado de trabajo y un proceso de globalización de la economía mundial. Esto tuvo consecuencias importantes en el empleo de las mujeres como un aumento del empleo a tiempo parcial. En 1979 la ONU

aprobará la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Cómo última idea, en los años 90 tuvo lugar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos, así como la de “empowerment”, que implica la toma de conciencia del poder individual y colectivo de las mujeres (Nielfa 1999).

4.3 Mujer, economía y trabajo

Por otro lado, respecto al aspecto económico y de trabajo, han sido las crisis las que han afectado de manera diferente a hombres y mujeres ya que ambos ocupan una posición distinta en la sociedad.

Se han analizado varias crisis anteriores además de la crisis actual desde una perspectiva de género para así poder sacar una serie de pautas y conclusiones evitando que esto se repita en otras ocasiones.

La primera de ellas, con las crisis económicas se intensifica el trabajo de las mujeres remunerado y no remunerado, la segunda, que el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y este acaba siendo más precario de lo que ya era, y por último, se producen retrocesos en los avances que se habían producido con anterioridad en la igualdad entre ambos.

Las mujeres son llamadas al trabajo en épocas de expansión y despedidas cuando el trabajo se reduce, volviendo así al trabajo reproductivo. Esto tiene que ver como ya se ha dicho anteriormente con la asignación de los roles que se producen en los dos géneros. La mujer está destinada a los cuidados realizando así un trabajo reproductivo que no está remunerado, sin embargo, cuando se necesitan para trabajar son llamadas y utilizadas hasta que no son necesarias y se prescinde de ellas, (Muñoz & Madroño, 2011)

Otra de las cuestiones, es que los sectores de trabajo están marcados por el patrón del género. Hay trabajos que están masculinizados y otros feminizados, sin embargo las mujeres han entrado a los sectores masculinizados cuando estos se han visto perjudicados. También las empresas han utilizado a las mujeres para reducir sus costes de producción, y a su vez con su salario estas complementaban el de su marido.

La responsabilidad que tienen las mujeres en cuanto a los cuidados del hogar hace que estas tengan dificultades para acceder a los puestos de empleo, están condicionadas socialmente. Además, este reparto de cuidados cae mayoritariamente sobre las mujeres, y en tiempos de crisis siempre aumenta este trabajo informal y de cuidados, trabajo no remunerado asociado a ellas.

En España en la última crisis, la tasa de hombres en desempleo superó a la de las mujeres puesto que fueron las industrias masculinizadas, haciendo pie en la construcción uno de los sectores más perjudicados. A pesar de ello, la brecha de género en las tasas de desempleo se ha incrementado y podría haber sido mayor, sin embargo no es así por la disminución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Muñoz & Madroño, 2011).

Las mujeres siempre han sido las que han tenido peores condiciones laborales a nivel internacional. Ellas han tenido dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, han sido las primeras en ser despedidas, las que han tenido reducción de su jornada laboral, y las que han trabajado siempre en unas condiciones inferiores a las de los hombres.

Volviendo al aumento del trabajo reproductivo y de los cuidados en el ámbito doméstico en tiempos de crisis, cabe decir que ni siquiera cuando los hombres no están ocupados y se encuentran en desempleo tienen iniciativa por formar también parte de este cargo. Esto hace como bien se ha dicho que las posibilidades de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo disminuyan, mientras que a su vez aumentan las posibilidades de su participación en la economía sumergida, empleo a tiempo parcial y precariedad de sus contratos. El porcentaje de vulnerabilidad de las mujeres en tiempos de crisis siempre es mayor que el de los hombres, además el empleo femenino siempre se recupera más tarde que el masculino puesto que la recuperación del empleo masculino se ve favorecida por las políticas públicas, también porque el hombre es visto socialmente como quien sostiene la economía de la casa, por ello su imagen tiende a verse favorecida antes que la de la mujer. No se produce una reorganización implicando a una mayor corresponsabilidad de los hombres en los trabajos asociados a las mujeres como el trabajo doméstico, (Muñoz & Madroño, 2011).

Tanto la crisis del petróleo como la política laboral franquista tuvo efectos en la empleabilidad de las mujeres, ya que en la primera, las mujeres quedaron en un segundo

plano puesto que se defendieron los empleos de los que se consideraban la cabeza de familia, y no los de ellas, y en el segundo caso, la política de género del régimen de Franco consideraba a las mujeres como madres únicamente. De este modo, las tasas de paro femeninas han continuado creciendo y se han mantenido tanto en periodos de crecimiento del trabajo como en los tiempos de crisis, cuando ambas tasas de paro se han acercado ha sido por la pérdida de empleos masculinizados.

En España, se ha incumplido en numerosas ocasiones la Ley de Igualdad aprobada en el año 2007, la brecha de género que observamos en tiempos de crisis se produce debido a que no se corrigen las desigualdades existentes entre ambos. Se trata de una mayor implantación de políticas públicas con medidas que corrijan estas desigualdades, a la vez que una mayor concienciación por parte de la sociedad, eliminándose los estereotipos y las limitaciones que se ponen a las capacidades de las mujeres, y aprender a mirar desde una perspectiva de género.

En cuanto a la brecha de género se puede ver que las mujeres están más preparadas que los hombres en la mayoría de los trabajos pero sin embargo tienen una tasa menor de empleo y una menor participación laboral, ya que la precariedad cae sobre ellas y esto lleva a una serie de desventajas que desembocan en conceptos como lo se denomina “techo de cristal” (Muñoz & Madroño, 2011).

4.4 Capital humano, productividad y crecimiento

A continuación se tratará la relación entre el capital humano, la productividad y el crecimiento de las personas. El capital humano es lo que diferencia las cualidades y el crecimiento de las personas, y lo que hace valioso a alguien en su puesto de trabajo, en lugar de si eres hombre o mujer.

Se trata del conjunto de elementos que hacen que cada trabajador sea diferente y único. Por un lado están los elementos innatos, los cuales son aptitudes físicas o intelectuales, y por otro lado, los elementos adquiridos, como son la educación formal e informal, la experiencia labora... (Gregorio, 2017).

Desde el nacimiento los seres humanos se diferencian por condicionantes genéticos, que van a provocar que tengan distintas aptitudes físicas (fuerza, equilibrio, destreza) e intelectuales (inteligencia o concentración). Estas cualidades podrán ser cultivadas a lo largo

de la vida a través del capital humano adquirido y su aprovechamiento dependerá de las condiciones de salud. El capital humano adquirido comprende la educación formal (educación infantil, primaria, secundaria, terciaria, cursos de formación...), la educación informal (formación recibida fuera de los ámbitos educativos institucionalizados: familia, y entorno social más próximo) y la experiencia: viviendas acumuladas (dentro esta la experiencia laboral: factor determinante en la productividad de los trabajadores).

La educación formal e informal y la experiencia laboral van a conformar la instrucción laboral y el sistema de valores de los sujetos, que determinaran junto a las aptitudes innatas, su rendimiento en el trabajo.

La instrucción laboral vendrá dada por los conocimientos obtenidos para desarrollar una determinada tarea y el sistema de valores también tiene un origen adquirido (puntualidad, motivación, fidelidad...) Todos los elementos descritos conformarán el capital humano que posee cada trabajador y, por tanto, determinarán su productividad. La remuneración que reciba dependerá de dicha productividad, (Gregorio, 2017).

En ocasiones se suele identificar capital humano con educación formal, dada la importancia que tiene. La educación formal garantiza que todos los individuos obtengan una formación normalizada, tanto en términos de años de estudio como de conocimientos adquiridos. Esto hace que se pueda utilizar como medida homogénea del capital humano poseído. Una vez analizados los costes y beneficios, los individuos decidirán la cantidad de tiempo y recursos que desean invertir. En muchos casos, la inversión en educación formal no es una inversión estrictamente privada ya que, el sector público se involucra directamente en la educación de los ciudadanos y también incurre en costes y beneficios.

Además, el capital humano es motor de desarrollo, se identifica como tal por tres motivos: por entrar como un factor más en la función de producción, por poseer importantes externalidades positivas y por la relación que guarda con los procesos de innovación, (Gregorio, 2017).

También el capital humano es factor de producción, ya que este entra como un factor en la función de producción. Así, al aumentar la cantidad de capital humano, se incrementará la cantidad de producto, es clave para el desarrollo porque tiene importantes externalidades positivas con otros factores productivos, como el capital físico. Su existencia permite al capital humano romper los rendimientos decrecientes. Un ejemplo sería: si se

invierte en formación, se puede conseguir que los trabajadores saquen mayor provecho a las dotaciones de capital físico, como serían las máquinas, rompiendo así la tendencia decreciente de su productividad.

El capital humano, además, engloba procesos de innovación, lo cuales son intensivos. En cuanto a la relación que existe entre el capital humano y la tecnología es la siguiente:

1º La producción de tecnología es una actividad intensiva en capital humano. Los departamentos de I + D de las empresas se nutren de científicos y técnicos con elevada cualificación. Hay que señalar que las nuevas tecnologías, a su vez, también afectan a la inversión en capital humano.

2º Los procesos de imitación tecnológica también requieren mano de obra muy formada.

3º Dadas las diferencias salariales entre países ricos y pobres, existe una emigración de trabajadores muy cualificados hacia países desarrollados (trasvase tecnológico).

4º Las personas más educadas son, a su vez, más proclives a realizar actividades emprendedoras arriesgadas, en las que prima el elemento innovador (formación contribuye al éxito de la actividad innovadora y proporciona cobertura ante el fracaso).

Para comprobar empíricamente la relación entre capital humano y nivel de desarrollo, se emplean varios indicadores de capital humano que nos aproximan a sus dimensiones de educación formal y salud. Los indicadores de educación formal son de cantidad y de calidad (Gregorio, 2017).

En cuanto a la cantidad, los indicadores basados en la medición de educación formal han sido los más utilizados en la literatura de crecimiento por tres motivos: Por considerar que la educación formal es la fuente fundamental de adquisición de capital humano, por constatar una fuerte correlación entre esta y otras vías de adquisición y debido a la existencia de mayor disponibilidad de datos comparables de carácter internacional.

Respecto a la calidad, la literatura sobre capital humano está dando cada vez más importancia a la medición de la calidad. Y es que resulta difícil imaginar que todos los alumnos que han cursado un determinado nivel de estudios posean los mismos conocimientos y destrezas. Otra opción es medir directamente las habilidades que posee los

sujetos, independientemente de si estas fueron adquiridas a través de la educación formal u otras fuentes del capital humano.

Además, el capital humano está fuertemente relacionado con el crecimiento económico y el nivel de renta. Hay que tener en cuenta que, a mayor nivel de renta, más aumenta la inversión en educación y salud. Por tanto, el nivel de desarrollo condiciona a su vez, el stock de capital humano.

Diferencia unos trabajadores de otros, y condiciona su productividad. A mayor nivel educativo, más fácil es estar empleado y mayor es el salario cobrado. Podemos analizar la inversión en capital humano como la inversión en cualquier otro activo, tanto desde una perspectiva privada como social, y estimar sus costes y beneficios asociados, tangibles e intangibles. Además, presenta importantes externalidades positivas, que llevan a los gobiernos a implicarse directamente en la provisión de educación, (Gregorio, 2017).

El capital humano tiene una gran importancia para el crecimiento, ya que es un factor clave en la función de producción, sus externalidades positivas mitigan los rendimientos decrecientes y está estrechamente conectado con la innovación. La evidencia empírica avala la relación entre capital humano y nivel de desarrollo, tanto si se utilizan indicadores educativos (años medios de estudio o resultados en pruebas internacionales de conocimiento), como si se recurre a indicadores de salud. Con todo, hay que tener en cuenta que es una relación bidireccional.

4.5 Diferencias salariales entre hombres y mujeres respecto al capital humano

A continuación, tras haber analizado el capital humano, se continuará con las diferencias que existen dentro del mismo, las cuales determinan las diferencias salariales que se observan entre hombres y mujeres.

La Teoría del Capital Humano ha sido frecuentemente utilizada tanto teórica como empíricamente para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Así estas diferencias vendrían explicadas por distinciones en su capital humano general o específico. A su vez, la evidencia empírica indica que además de las variables de capital humano, es

importante tener en cuenta otros factores que influyen en el nivel salarial de los individuos (De la Rica, 1995).

La menor acumulación de capital humano de la mujer respecto al hombre se debe a la mayor responsabilidad en el hogar que se les ha atribuido siempre a las mujeres, que obliga a comprometerse en menor medida con la actividad laboral.

Para conocer los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales, se cuenta con el problema de la selección muestral que es especialmente relevante para las mujeres puesto que su tasa de participación laboral es, en general, muy inferior a la de los hombres.

Un primer aspecto a destacar es la diferencia entre los salarios medios. El ratio entre los salarios de hombres y mujeres mensualmente es de 0.782, mientras que al considerar el salario por hora, el ratio aumenta a 0.866, ya que la diferencia de las horas trabajadas semanalmente entre hombres y mujeres es notable (De la Rica, 1995).

Con respecto a las variables de capital humano se debe distinguir entre capital humano escolar y capital humano post-escolar. La primera se aproxima a la educación de un individuo. Y en cuanto al capital humano post-escolar se distingue entre, capital humano general y capital humano específico.

El capital humano general, se aproxima a los años de experiencia real del individuo en el mercado de trabajo, mientras que la antigüedad y la formación en el puesto de trabajo aproximan su capital humano específico.

Puede observarse que las mujeres que trabajan tienen un mayor nivel educativo que los hombres. Con respecto a la variable de la experiencia se observa que la de los hombres supera en siete años a la de las mujeres.

La experiencia real, no tiene en cuenta las interrupciones de la vida laboral del individuo, pero considera el espacio de tiempo que media desde que el individuo termina sus estudios hasta que comienza su actividad laboral.

Según el método descrito por Oaxaca sobre descomposición salarial, se llega a la conclusión de que las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres dependen tanto de las diferencias de las características entre ambos, como de la influencia de estas

sobre el rendimiento de las mismas, aunque al no tratarse de una muestra aleatoria se restan las posibles diferencias salariales provocadas por la selección de la muestra, (De la Rica, 1995).

A continuación, se van a mostrar los principales resultados empíricos en relación con las diferencias salariales entre hombres y mujeres, señalando cuáles son las variables relevantes de capital humano que marcan estas diferencias.

En cuanto a la educación, siguiendo este estudio podemos observar que, por un lado la educación secundaria o formación profesional no es significativa en el salario del grupo de referencia, sin embargo, por otro lado, la educación universitaria favorece positivamente al salario de ambos sexos. Aunque se puede afirmar que los hombres son más beneficiados, ya que hay grados universitarios que se encuentran marcadas por el factor género, como por ejemplo, ingeniería en la que se refleja una elevada demanda por parte del género masculino, mientras que otros grados universitarios como magisterio son altamente demandados por la población femenina, y entre ambos se encuentran grandes diferencias salariales.

También, cabe destacar un dato importante respecto a los estudios universitarios. Para las mujeres el tener estudios universitarios afecta positivamente a sus salarios únicamente si trabajan en el sector público. La universidad y el sector público tienen un importante efecto positivo en los salarios, mientras que en el ámbito privado es al contrario. Sin embargo, esta diferencia de rendimiento de los estudios universitarios entre el sector privado y público no se observa en los hombres. Obteniendo los hombres mayores rendimientos salariales por la educación universitaria, el porcentaje de hombres que recibe educación universitaria es menor al de mujeres.

Según este modelo econométrico, los hombres obtienen mayores rendimientos salariales tanto en el sector público como en el privado debido a la formación universitaria, sin embargo, en el caso de las mujeres sólo se observa una relación positiva entre la universidad y el sector público, por lo tanto existe una desigualdad llegando a la conclusión de que las mujeres optan por esta formación académica para aumentar sus posibilidades de acceso al mercado laboral, (De la Rica, 1995).

Otras dos variables en las que se basa este modelo son: la experiencia y la antigüedad, y ambas nos dan resultados contrapuestos entre los dos géneros.

Por un lado, la variable experiencia está estrechamente relacionada con el capital humano general de cada individuo, y en este caso son las mujeres las que perciben rendimientos salariales superiores por cada año de experiencia adicional. Por otro lado, la variable antigüedad se aproxima con el capital humano específico de cada individuo y afecta de manera más positiva al salario de los hombres.

En relación con ambas variables, las mujeres acumulan mayor capital humano general en su vida laboral, mientras que los hombres acumulan mayor capital humano específico, esta diferencia es debida a una participación inferior de las mujeres en el mercado laboral, o a una inversión inferior en capital específico a las mujeres por parte del empresario. Esta segunda razón se a razones de incertidumbre o de discriminación.

Como conclusión respecto a todo lo anterior, la diferencia de salarios observados entre ambos sexos no se aferra tanto a las diferencias en el capital humano, lo cual obliga a replantearse las teorías tradicionales que afirman que las diferenciales salariales vienen como consecuencia del menor grado de participación de las mujeres dentro del mercado de trabajo. Tal y como nos ha mostrado este trabajo econométrico, hombres y mujeres con la misma formación universitaria tienen importantes diferencias salariales dentro del sector privado, aunque esto mismo no ocurre dentro del sector público.

La antigüedad está estrechamente relacionada con el capital humano específico, y la acumulación de la misma le permite percibir a los hombres mayores rendimientos salariales. Sin embargo, en ocasiones, las mujeres son discriminadas por parte del empresario puesto que invierte en menor medida en la formación de este colectivo, ya sea por razones de género o por incertidumbre, lo cual les impide alcanzar una acumulación de dicho capital similar y en consecuencia, aspirar a un salario equivalente.

Por último señalar el problema que surge a raíz de la selección muestral. Es decir, el conjunto de la muestra femenina lo componen mujeres que trabajan y por lo tanto no son una muestra representativa de la población total. Sin embargo, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral causará una reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, (De la Rica, 1995).

5. LA INDUSTRIA DEL CALZADO

5.1 Los distritos industriales

El concepto de distrito industrial, parte del economista Alfred Marshall (*The principles of Economics*, 1890; *Industry and Trade*, 1919) donde señalaba las ventajas competitivas derivadas de la concentración geográfica de la industria.

La importancia de las aglomeraciones territoriales en el crecimiento de muchas empresas y países está cada vez más constatada y forma parte de nuestra realidad económica. En lo que se refiere a España, el Ministerio de Industria español, en el año 2005, confeccionó un mapa de sistemas locales y distritos para España en el que se reflejaban un total de 806 sistemas locales y 237 distritos industriales.

En 2011 se identificaban 483 sistemas locales de trabajo (SLT) y 151 distritos industriales, dentro de este ranking figuran muchos sectores con una fuerte concentración geográfica, organizados en forma de distritos o clusters, entre los que se encuentran el sector del calzado.

El análisis de la naturaleza y características de las aglomeraciones industriales ha generado un importante debate en distintos países entre investigadores de varias disciplinas (economistas, historiadores, sociólogos, geógrafos). En España, dentro del ámbito de la economía, la traducción en 1986 en la *Revista Econòmica de Catalunya* del famoso artículo de Becattini de 1979, («del sector industrial al distrito industrial....») generó la proliferación de trabajos e investigaciones sobre los distritos industriales, tratando de identificar y analizar su importancia en nuestro país como fuente de ventajas competitivas. La divulgación de un número cada vez mayor de investigaciones llevó a la realización de un balance y revisión de las bases del distrito industrial a través de un número monográfico de la revista *Economía Industrial* (nº 359, primavera de 2006), bajo el título “El distrito Industrial Marshalliano: Un Balance Crítico de 25 años”, presentado por Joan Trullén y en el que se recoge un artículo de Becattini (2006) y dos años más tarde lo haría la revista *Mediterráneo Económico*, dedicando su nº 13 (2008) a los distritos industriales, coordinado por Vicent Soler. Desde el campo de la sociología la revista *Sociología del Trabajo*, su número 5 (1988-89), lo dedicó a los distritos industriales y las pequeñas empresas, con un artículo inicial de Becattini sobre los distritos industriales en Italia (1988-89). La misma revista destinó su edición extra de 1991 a los sistemas industriales locales, en la que se

incorporaban artículos del italiano A. Bagnasco (que acuñó el término de “Terza Italia”) y de M. Storper, CH. F. Sabel y M.J. Piore. En el campo de la historia económica, desde la perspectiva de la empresa, el libro de Jordi Catalán, J.A. Miranda y R. Ramón-Muñoz (2011) es una obra de síntesis que muestra desde una perspectiva histórica distintos enfoques que ayudan a entender en el largo plazo el papel que han jugado y juegan los distritos y clusters en la formación de la ventaja competitiva internacional de la industria de la Europa del Sur, y especialmente la ibérica.

El sector del calzado, es uno de los que se configura como distrito industrial. Este sector, junto con el de piel y cuero (según categoría CNAE 2009), representaba en el 2011 el cuarto puesto en el ranking de distritos en España, con 52.490 ocupados. Si bien, representa en torno a un 50% de ocupación menor respecto al 2001, lo que da una idea de la crisis por la que pasa el sector. (Boix Domenech, Sforzi, Galetto y Llobet, 2015:24).

5.2 La expansión del calzado y su importancia en el municipio de Illueca

A modo de introducción en cuanto a la industria del calzado, esta también ha estado muy presente en otras ciudades de España, además de en Aragón. En Menorca el porcentaje de población ocupada era del 33%, ocupando dos grandes consorcios industriales, cada uno de ellos con unos 400 trabajadores. En 1900 se fabricaba en Menorca el 5,3% de calzado elaborado en España con medios mecánicos, Existe una larga tradición manufacturera que se nota especialmente en el caso de la fabricación del calzado, es el sector más destacado, (Catalan, Miranda, Ramon-Muñoz, 2011).

En 1906 se registraban en la isla, 2.2000 oficiales zapateros, 1.500 aprendices y 1.200 costureras o aparadoras, desde los inicios de la industria en todas las zonas de España, hombres y mujeres se han distinguido las labores de hombres y mujeres en la industria del calzado. La industria zapatera tiene un peso decisivo en la Isla, buena parte de la población está dedicada a ella.

Se produjo una fase de expansión industrial, de 1960 a 1975, se crearon nuevas empresas de calzado, la mayoría fundadas por jóvenes, esto ocurrió tras los años de posguerra. Esta expansión vino ligada a una alta demanda tanto nacional como

internacional. Cabe destacar que de los 1592 trabajadores que ocupaban las empresas de calzado, sólo 294 eran mujeres, la mujer ha estado y está infravalorada en la industria del calzado y además de ello, tenían un alta participación en el trabajo sumergido ya en el año 1965. Aunque la expansión vino de la mano de la crisis de 1976 a 1995, y las claves para la supervivencia del sector fueron la mano de obra sumergida y el autoempleo de los trabajadores que habían perdido su puesto de trabajo. A partir de 1995 se incide en la modernización de la gestión empresarial y de los sistemas de fabricación, además de un producto de calidad y de diseño, (Catalan, Miranda, Ramon-Muñoz, 2011).

Otro de los ejemplos lo encontramos en los distritos industriales del calzado en el Valle del Vinalopó, en Alicante, a la altura de 1960 donde las concentraciones industriales pasaban a ser distritos. Alicante ya era antes de la Guerra Civil la primer provincia de España dedicada a la producción de calzado. La especialización se incrementó durante la posguerra, y fue con la expansión de los años 60 y primeros de los 70 cuando se acentuó el protagonismo todavía más. También esta provincia encabezó la exportación del calzado.

Actualmente la provincia sigue proporcionando gran producción y exportación española, históricamente la industria del calzado alicantina ha estado concentrada en este Valle y concretamente en las localidades de Elda y Elche, los dos distritos se formaron a partir de una larga trayectoria, que los vinculo a la industria del calzado desde la segunda mitad del siglo XIX, y a comienzos del novecientos la industria apargatera ya era la principal actividad económica local.

Cabe destacar que el número de trabajadores era mayor al registrado puesto que los censos de población no registraban la abundante mano de obra femenina e infantil.

La industria también en Alicante comenzó a crecer y a expandirse llevando a cabo numerosas exportaciones, especialmente en la década de los ochenta, aunque se produjo un retroceso en la década de los 90 debido a insuficiencia de la inversión en la renovación tecnológica, el desarrollo del diseño y la mejora de la comercialización, sin embargo, esta etapa de dificultades estimulo la reconversión de las estructuras productivas y comerciales. (Catalan, Miranda, Ramon-Muñoz, 2011).

Tras esta breve introducción a nivel nacional, en esta investigación se hace hincapié en la industria del calzado dentro del municipio de Illueca, puesto que es la cuna del calzado en Aragón.

Illueca es la capital de la Comarca del Aranda, actualmente cuenta con una población de poco más de tres mil habitantes.

Tradicionalmente estuvo ligada a la fabricación de paños (se calculan a mediados del siglo XIX, más de un centenar de telares). En el momento actual se concentra en la fabricación de zapatos, cuyos antecedentes se remontan al siglo XVII, en el que se implantaron tres tenerías junto al río Aranda.

La industria del calzado es lo que básicamente constituye la economía de la Villa. Su impulso se lanza en la década de 1920, y se consolida en 1940 ya que se produce un aumento de la producción del calzado y la aparición de numerosas fábricas que hoy en día siguen existiendo. Cabe decir que en los últimos años la industria del calzado, cuyo epicentro se encuentra en la comarca del Aranda, está en peligro de extinción, se han eliminado en este año 81 empleos, que sumados a los anteriores son un total de 1500 trabajadores perdidos desde que se cambio de siglo, (Heras,2020).

Illueca ha tenido una clara tradición industrial, la fabricación de calzado ha sido el motor económico de la zona surgiendo en torno a ella una relevante industria auxiliar y un amplio desarrollo de servicios complementarios como empresas de transporte o de mantenimiento. Esta área cuenta con alrededor de unos 25 millones de consumidores, en torno al 70% de empresas españolas.

El Aranda ha sido históricamente uno de los focos de la industria del calzado en España junto con Alicante, La Rioja (Arnedo), o Mallorca. La actividad principalmente se encuentra en Illueca, que es donde se va a centrar la investigación, aunque también la encontramos en otros pueblos de la comarca del Aranda como son, Brea, y alguna empresa en Morés y Sestrica.

La época dorada de este sector se sitúa entre los años 80 y 90, gracias a los grandes pedidos que llegaban de compradores ingleses y estadounidenses. Hasta que las sucesivas crisis han ido reduciendo este sector. Además, a todo esto se ha sumado la falta de unión y entendimiento entre los empresarios del sector, los cuales no han estado unidos en los momentos más difíciles para este sector, también estos echan en falta el apoyo institucional, (Heras, 2020).

Existe una asociación, la Asociación de Fabricantes de Calzado y Afines de Zaragoza y Provincia, (AFCYA), la cual cuenta con casi 30 socios.

La Asociación de Fabricantes de Calzado y Afines de Zaragoza y Provincia (AFCYA) engloba a la mayoría de las empresas del sector del calzado en Aragón. La gran mayoría de ellas se dedican a la fabricación de calzado de piel de diferentes estilos. También la componen empresas auxiliares dedicadas a la comercialización de pieles, suelas, etc.

Su objetivo es fomentar la intercomunicación de las empresas asociadas con las instituciones gubernamentales en lo que se refiere a ayudas, planes de desarrollo, investigación y convenios favorables al sector.

La asociación de fabricantes que ahora está presente confía en que el sector volverá a retomar su actividad con más fuerza que en estos últimos años y trabaja en ello. Trabajan en un plan estratégico para ello, el cual se presentará al Gobierno de Aragón tras un estudio para conocer la situación del sector y así proponer nuevas líneas de actuación. Con esta iniciativa la DGA ha dado muestras de un mayor apoyo para la industria del calzado, (Heras, 2020).

La industria del calzado es lo que sostiene la actividad económica de la comarca del Aranda. Los factores que han influido son principalmente la competencia de los países de bajo coste laboral, y la compra de productos de bajo precio.

A pesar de esto, todavía hoy hay esperanza, y empresas que brillan en el mercado nacional e internacional.

El sector del calzado en Illueca y en la comarca del Aranda lleva 20 años en declive, el deterioro del calzado ha hecho mella en la comarca reflejándose en la reducción de habitantes que ha pasado de 8.000 habitantes en 2002 a 6.500 en 2019, es decir, la población se ha reducido en un 20%. Además, el trabajo del calzado cada vez es más estacional, no se trabaja durante todo el año.

Las puntas se concentran entre junio y septiembre, para preparar la temporada de invierno; y desde finales de noviembre a principios de marzo, para la de verano.

La mano de obra es algo esencial en la industria del calzado puesto que es un empleo que continua siendo muy tradicional, de ahí los bajos salarios de los trabajadores. Aunque

este no es el único problema que se hace notar en esta industria, ya que los fabricantes asiáticos han hecho mucho daño, además del consumo “low cost” que elige la población, (Heras, 2020).

El número de empresas que se han reducido es en proporción mayor al del empleo, en el 2019, quedaron registradas 105 firmas, mientras que en el 2002 existían 242. El tamaño de los talleres también ha ido a la baja y ahora solo quedan siete con más de 20 empleados frente a 13 de hace cinco años.

Además, las empresas de la industria del calzado son empresas pequeñas y familiares. La mayoría de jóvenes han tenido que salir en busca de trabajo fuera de la comarca o a continuar con estudios posteriores a bachiller, y del mismo modo, la falta de relevo generacional puede causar la desaparición de más firmas.

Esta situación ha llevado a la creación de dos plataformas en los municipios de Illueca y Brea de Aragón. Estas plataformas son *Sos Comarca del Aranda* y *plataforma Zumaque* respectivamente. Ambas plataformas son creadas con el objetivo de frenar la despoblación existente en la Comarca debido a la disminución del trabajo en la industria del calzado, quieren dar visibilidad a la crisis por la que está pasando la industria del calzado, (Heras, 2020).

6. PRESENTACIÓN DE DATOS EXTRAÍDOS

En cuanto al análisis de datos extraídos de las entrevistas realizadas a personas de diferentes franjas de edad y distintos textos se concluyen los siguientes datos:

En primer lugar, la mayoría de las personas entrevistadas tanto hombres como mujeres han trabajado en diferentes fábricas, algunos de ellos en diferentes puestos de trabajo. Los hombres coinciden desempeñando una serie de labores diferentes a las que desempeñan las mujeres, es decir que hay funciones específicas que realizan los hombres las cuales en su mayoría requieren una mayor fuerza física, mientras que las mujeres se dedican a otras más sofisticadas. Los hombres trabajan en la cadena de montaje que es un trabajo más físico mientras que las mujeres trabajan en la cadena del arreglado o en el apareado o guarnecido que es menos físico y consiste más en arreglar los zapatos y dejarlos bonitos antes de meterlos en caja o guarnecedlos antes de meterlos en la cadena. Las mujeres en el calzado siempre han tenido un trabajo que requería un menor esfuerzo físico que el de los hombres.

En el caso de los hombres los puestos de trabajo son, por ejemplo: pegado/engomado, predesvirado, cortador de piezas de calzado, y en el caso de las mujeres desempeñan otras funciones como; rebajadora, arregladora, guarnecido...

Aunque las condiciones de trabajo entre compañeros del mismo sexo varíen poco, algunos de los entrevistados coinciden en que hay puestos que requieren mayor trabajo que otros.

Por otra parte, todos los entrevistados coinciden en que los jefes de todas las fábricas en las que han trabajado son hombres, sin embargo cuando hablamos de encargados se hace una distinción, ya que las fábricas están divididas en diferentes secciones por las diferentes tareas que desempeñan cada una propia de un sexo, por lo que sí que existe una carga en la sección donde realizan las labores las personas de sexo femenino.

Del mismo modo, los puestos de los hombres y de las mujeres han sido diferentes desde los años 50 hasta la actualidad ya que se ha entrevistado a gente de mayor edad y ya se desempeñaban las mismas labores aunque en peores condiciones, ahora todo se encuentra más mecanizado. Antes las máquinas se utilizaban a fuerza de pedal y de polea sin embargo ahora son automáticas y con las nuevas tecnologías incluso informatizadas. Se han incorporado las nuevas tecnologías en la industria del calzado. Algunos de los entrevistados

o entrevistadas manifiestan que en los años 80 y 90 había unas mejores condiciones que en la actualidad puesto que con la crisis de la industria del calzado hay retrasos en los pagos mientras se aumenta el horario de los trabajadores.

En la industria de calzado se observan diferencias en los espacios de los trabajadores y en las condiciones climáticas en cuanto a empresas de mayor y menor tamaño, las condiciones van variando en función de la empresa en la que se trabaje.

En cuanto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, también han sido notables desde que dio comienzo la industria en Illueca. El salario que percibían y perciben los hombres tiende a ser mayor que el que reciben los mujeres. “Los hombres cobraban más porque siempre han cobrado más que las mujeres” Comentaba una mujer de 86 años.

Antiguamente con las personas de edad más avanzada que empezaron a trabajar en el inicio de la industria del calzado, cuando había mucho más volumen de trabajo que en la actualidad, eran los propietarios de las propias fábricas los que iban a buscar a la gente para que trabajase en sus empresas. Si la gente no estaba contenta se iba a otra empresa puesto que las circunstancias de ese momento lo permitían. La gente estaba dada de alta en la seguridad social en una empresa y cuando se acababa su jornada de ocho horas se iba a otra empresa para realizar horas extra en B.

Respecto a las mujeres de más avanzada edad trabajaban antes de casarse y después de casarse hasta que los hijos tenían edad para trabajar, entonces estas dejaban de hacerlo.

Además, respecto al concepto de la conciliación, son las mujeres las que demandan los permisos necesarios y el horario para poder compatibilizar la vida laboral con la familiar, los hombres en la industria de calzado siguen sin tender a hacerlo, ya que se sigue viendo a la mujer la encargada de realizar este tipo de tareas domésticas y familiares.

Otro punto de vista, el diseño de los modelos de calzado, en la actualidad es compartido por ambos géneros, masculino y femenino. Sin embargo, algunos de los testimonios que nos han ofrecido las entrevistas realizadas reflejan que a pesar de que es un trabajo de ambos, cuando se realizan las ferias de calzado para comprar los diferentes componentes que los conforman, los jefes sobre todo aquellos que son mayores de edad, tienden a dirigirse siempre a los representantes masculinos en lugar de a las mujeres puesto

que se sigue creyendo que estas únicamente ocupan un lugar de acompañamiento al lado del hombre.

Por último, hablar de otro de los puestos de los que requiere una fábrica de calzado, la administración de la empresa. Hasta entrados los años 90 ninguna mujer pudo ocupar este puesto, en cambio ahora la administración es un trabajo ocupado en su mayoría por mujeres ya que también ha sido adjudicado al sexo femenino. En la administración no son tan notables las diferencias de salario como en otros puestos pero también siguen existiendo, como comentaba otra de las entrevistadas que actualmente se dedicaba a ello.

Además de todas estas diferencias de género que pueden notarse en la industria del calzado, también se ha podido ver que esta industria está en decadencia y cuenta con unas condiciones respecto a los trabajadores que podrían mejorar en la mayoría de los aspectos, desde el salario hasta el horario del que se dispone y también la falta de trabajo en algunos meses del año, ya que el zapato es algo que se trabaja a temporadas y algunos meses del año la mayoría de trabajadores y trabajadoras se encuentra desempleadas.

6.1 Trabajo sumergido en la industria del calzado

La industria del calzado en la localidad de Illueca cuenta con una parte de trabajo que se realiza fuera de las fábricas que existen y del horario laboral de cualquier trabajador. Se trata de trabajo realizado en B, un trabajo que en la mayoría de ocasiones es realizado por las mujeres, ya que son estas las que se llevan trabajo a casa o incluso trabajan directamente en el hogar, y son los repartidores de las propias fábricas los que le llevan el material a casa para que puedan trabajarlo sin tener que moverse del hogar, mientras así pueden desempeñar otro tipo de laborales, y que sea así más fácil la conciliación de la vida laboral y familiar.

El trabajo que se realiza en B, suele ser de marcaje, cosido a mano o guarnecido. Las mujeres son las que se llevaban y se siguen llevando este tipo de trabajo a casa, ya que son funciones que realizan ellas dentro de la industria de calzado, forma parte de la sección en la que están las mujeres, como ya se ha dicho estas realizan trabajos distintos a los varones. Son funciones que no requieren fuerza, y que requieren de un mayor cuidado, no se realizan con fuerza sino que son labores más sofisticadas por eso son realizadas por ellas.

Este trabajo no supone el salario estándar que se recibe cuando trabajas ocho horas diarias en una fábrica de calzado, si no que se recibe un dinero “extra” para una economía normalmente familiar. Es por ello, que este trabajo suele realizarse por mujeres, ya que se sigue el patrón histórico el cuál determina al hombre como “cabeza” de familia cuyo salario sustenta la economía del hogar, y la mujer mientras realiza otras labores del cuidado proporciona un dinero extra a la casa. Además de esta situación, también se da este tipo de trabajo en mujeres que trabajan ocho horas diarias en una fábrica de calzado y cuando terminan la jornada laboral realizan trabajo en B para completar su salario ya que en la industria del calzado el salario que se recibe no es especialmente alto.

Además de esto, en las fábricas de calzado de la localidad cuando se termina la jornada de trabajo la mayoría de los trabajadores realizan horas extras que se contabilizan y son pagadas en B, no aparecen reflejadas.

Al realizarse este trabajo de forma ilegal resulta dificultoso conseguir datos fácilmente sobre cómo se realiza las labores en la industria del calzado en B ya que no se pueden obtener referencias donde se constate, aunque todo el mundo es consciente de ello y está muy presente.

6.2 Conciliación de la vida familiar y laboral

En cuanto a la conciliación, cabe decir a modo de introducción que las mujeres a día de hoy siguen sin tener representación en la mayoría de los trabajos, de este modo, la discriminación salarial es motivada por una infrarepresentación de las mujeres. Cuando se habla de brecha salarial, encontramos un 90% de diferencias salariales que se pueden explicar por motivos como la segregación y la ocupación. Estas diferencias se van creando en la identidad de las personas desde la infancia, el grado de tipismo de género que tienen los niños influye en sus posteriores ocupaciones. Se pierde la oportunidad de aprovechar el talento de las mujeres y las madres, además de haber una penalización en términos de jubilación ya que son estas las que se han visto y se siguen viendo perjudicadas, (Bayona, 2000).

Por otro lado, muchas de las mujeres que trabajan en nuestro país lo hacen a tiempo parcial. En España, el tiempo parcial no es elegido como en otros países para emplear el

tiempo en otros aspectos como es la conciliación. A nivel macro, las mujeres que más trabajan son las que más hijos tienen. Ser ama de casa sigue sin considerarse un trabajo, ya que el trabajo productivo está valorado y reconocido, el reproductivo sin embargo no de la misma manera.

Los hombres que dedican más tiempo a las tareas del hogar es debido a que se encuentran en una situación de precariedad y de desempleo, es decir que son están en casa por una “obligación”. Además, las mujeres siguen realizando las tareas del hogar en mayor porcentaje aunque estas tengan otro trabajo. No se trata de un motivo de corresponsabilidad entre ambos, sino que el peso sigue recayendo sobre las mujeres incluso trabajando. La diferencia entre ambos sigue siendo muy notoria y la mayoría de las amas de casa son mujeres de edad avanzada (Bayona, 2000).

También se ha de destacar la aceleración de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, mientras que la realización de las tareas del hogar por parte de los hombres es un proceso mucho más lento. No ha habido una respuesta favorable de la estructura social, económica etc a la velocidad a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.

La distribución de las tareas del hogar no acaba de equilibrarse, la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral ha producido a su vez una notable disminución de natalidad en nuestro país, debido a las dificultades que se presentan en la conciliación de la vida laboral y personal o familiar, y la poca concienciación de corresponsabilidad en nuestra sociedad. Cuidar a las personas es una necesidad de la sociedad que debe ser compartida por ambos sexos, y de la que el Estado y los servicios públicos deben estar concienciados, (Bayona, 2020).

En el Real Decreto 6/2019 aparece un resumen de las nuevas medidas de conciliación familiar, son una serie de medidas urgentes para la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Se trata de algunas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores para una mejora de los derechos en cuestión de conciliación familiar y laboral.

La posición de la mujer en el trabajo, puede decirse que siempre ha sido secundaria, inferior y de desventaja con respecto al hombre. La mujer cuenta con notorias diferencias en el mercado de trabajo, como el salario que es menor respecto a los hombres, y las

dificultades para poder conciliar la vida laboral y personal o familiar. Encontramos lo que se llama o es conocido como “techo de cristal”, ya que los puestos de trabajo más reconocidos están ocupados en su mayoría por hombres, y las mujeres se encuentran con infinidad de dificultades para acceder a ellos. Y por otro lado, la expresión “suelo pegajoso”, este concepto es menos conocido, pero no se puede olvidar a las mujeres que se encuentran en situaciones y trabajos precarios de los que también les resulta muy costoso salir.

La posición en la que se encuentra la mujer en el mercado de trabajo hace que se pierdan talentos valiosos, ya que no están reconocidas y no se les da el valor que le corresponde. Además, las mujeres siguen desempeñando trabajos relacionados con los cuidados que están peor remunerados y valorizados puesto que siempre han sido realizados por ellas. Sin embargo, las mujeres han aumentado notablemente su ocupación en el mercado laboral de forma rápida y progresiva, y además de esto, también se encargan de los trabajos que denominamos reproductivos. En cambio los hombres, en su mayoría, ocupan su puesto de trabajo, es decir se dedican al trabajo productivo, mientras que del trabajo reproductivo sólo se preocupan cuando se encuentran en una situación precaria o de desempleo.

Se han producido como se decía antes, repercusiones de la crisis económica sobre la brecha de género. Debido a la crisis, se han ido produciendo una serie de “medidas de ajuste” con recortes en ámbitos como la educación, la sanidad... en los que están presentes un gran número de mujeres. Sin embargo, cabe destacar que la brecha de paro que existe entre hombres y mujeres se reduce, ya que la mayoría de empleos que quebraron cuando se produjo se trataban de trabajos masculinizados, por lo que muchos hombres se quedaron sin trabajo, mientras que las mujeres cada año se han ido incorporando al mercado laboral. Y también se ha disminuido la tasa de temporalidad entre ambos, ya que tanto los trabajos masculinizados como los feminizados se han visto perjudicados por lo que estos valores se han ido igualando.

Finalmente, ser ama de casa no se considera un trabajo, los usos sociales del tiempo han dividido el trabajo en dos, ya que si queremos comprender lo que ocurre en el mercado de trabajo, tenemos que entender también el otro espacio donde se ocupa nuestro tiempo. Por un lado, el trabajo reproductivo, que no solo se refiere a la reproducción como tal sino también al cuidado del hogar y de la familia. Trabajo el cuál no está remunerado ni valorado, desempeñado a lo largo de la historia y hasta el momento actual por las mujeres. Y

por otro lado, el trabajo productivo, que se refiere a la reproducción de bienes y servicios, el cual ha estado remunerado y valorizado siempre. Ambos trabajos están jerarquizados, (Bayona, 2020).

El trabajo reproductivo, esta fuera del mercado laboral, es eminentemente femenino e invisible. Es la construcción social de las diferencias de género. El trabajo reproductivo, está situado en la última posición en cuanto a la clasificación social de los trabajos. Una de las teorías de estar situado en esta posición es porque es sólo femenino. Además, esta fuera del mercado porque no se considera válido y no tiene reconocimiento porque al estar dentro de la esfera privada no se ve. Las propias protagonistas, las mujeres, no se reconocen como trabajadoras.

El modelo de trabajo asalariado se ha construido a partir de la racionalización y la secularización. “La persona es lo que hace”. En cuanto a lo que consideramos mercancía de trabajo, nos referimos a ella cuando está en la esfera pública, es para el uso de otros, se vende y el tiempo dedicado es medible y con reconocimiento.

Las mujeres han sabido incorporarse rápidamente al mercado de trabajo y aún así siguen desarrollando las tareas del hogar, mientras que los hombres sólo se han dedicado al trabajo asalariado, y es cuando se encuentran sin este cuando empiezan a desarrollar las tareas del hogar, y no todas. Además, en las mujeres de edad más avanzada el trabajo asalariado se realizaba cuando era compatible con el trabajo reproductivo, esto ha ido cambiando y se ha visto en las mujeres jóvenes de ahora.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un concepto al que únicamente se ven en la obligación de adaptarse las mujeres, los hombres siguen desarrollando sólo el trabajo productivo, dejando a un lado los cuidados y el hogar.

Según los datos obtenidos en las entrevistas en cuanto a la industria de calzado en Illueca, la conciliación de la vida familiar y laboral tiende a ser dificultosa. La mayoría de empresas realizan una jornada partida es decir, el horario suele ser de ocho de la mañana a una de a medio día, y de tres de la tarde a seis, más horas extra hasta las ocho de la tarde. Este horario ocupa todo el día, incluidas las horas para llevar y recoger a los niños al colegio, y el poder pasar tiempo con ellos y ayudarles en sus tareas escolares. Es por ello que la conciliación trabajando en la industria del calzado no es nada fácil, a menos que uno

de los padres no trabajar requiere de una tercera persona que pueda dedicar su tiempo a los niños las horas que estén fuera del colegio.

En algunas de las fábricas de calzado se ha puesto en marcha la jornada continua en lugar de la jornada partida, pero esto tienden a hacerse en los meses de verano, ya que el calor es un factor que influye mucho en este tipo de industria y es por eso que la jornada se realiza de siete de la mañana a tres de la tarde.

Las fábricas de zapatos de la localidad no tienen turnos de trabajo. En otras empresas, los trabajadores si los tienen y suelen ir rotando en mañanas, tardes y noches. Aquí, sin embargo, nunca se ha utilizado este formato puesto que estas empresas no disponen de un volumen grande de trabajo por lo que no se requiere tanto personal y no es necesario realizar hasta tres turnos con diferentes horarios, ya que como se ha comentado antes, las fábricas de calzado de la localidad han disminuido su producción y sus ventas y por lo tanto con ello el volumen de trabajo, en la actualidad luchan por sobrevivir. Independientemente de esta situación, las condiciones en las que se ha trabajado siempre han sido estas. Este sector tiene un convenio con unas condiciones no muy buenas en comparativa con otros.

También quedaba reflejado en el estudio que se ha realizado a través de las entrevistas que la dificultad que existía para la conciliación de la vida familiar y laboral es percibida únicamente por las mujeres, ya que son ellas las que demandan una mayor flexibilidad principalmente para el cuidado de los niños. Sin embargo, los hombres también padres de familia no perciben del mismo modo esta dificultad, ellos no dejan de trabajar en ningún momento, y son las mujeres las que dejan temporalmente el trabajo cuando sus hijos son pequeños y tienen que cuidar de ellos, sino se busca a alguien para que los cuide que también es mujer ya que como se ha dicho el trabajo de los cuidados siempre está relacionado con el sexo femenino, el hombre no deja de trabajar manteniéndose la idea conservadora de que es él quién tiene que llevar el dinero a casa.

Las condiciones con las que cuentan las empresas de calzado tendrían que incorporar la posibilidad de conciliación para hombres y mujeres de la vida personal y la profesional, incorporando nuevas medidas para ello. No ha habido progreso notable a lo largo de la historia de la industria del calzado respecto a la conciliación.

7. MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS

Para hablar de las medidas legales que se han adoptado en la actualidad respecto a la desigualdad existente entre hombres y mujeres, se considera importante destacar una serie de conceptos, los cuales son: el acoso discriminatorio y la prevención de riesgos laborales. Además, junto a ellos, la importancia de la realización de planes de igualdad en las empresas.

El acoso discriminatorio se ve reflejado en la Ley de igualdad donde se diferencia el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La protección de los trabajadores frente al acoso laboral aparece en el Artículo 4.2 e) ET (Estatuto de los Trabajadores), y en el Artículo 14 h) EBEP. (Estatuto básico del empleado público).

Se diferencian varios tipos de acoso como son:

- Acoso por razón de discapacidad, edad, raza, o etnia, religión o convicciones y por orientación sexual. (ley 62/2003)
- Acoso por razón de sexo. Mecanismos de tutela en la LOI
- Acoso sexual. Reconocido en la LOI. Ya viene legislado en nuestro país desde hace mucho tiempo, donde se incluye el chantaje sexual y acoso sexual ambiental.
- El acoso laboral o psicológico. Refiriéndose a cualquier circunstancia personal o social Se conoce como MOBBING, reconocido jurídicamente.

El acoso laboral o moral puede contener la violación de al menos tres derechos fundamentales: Artículo 14, Artículo 15, y Artículo 10 de la Constitución Española, según como se manifiesta puede llegar a ser una conducta pluriofensiva, violando otros derechos como el derecho al honor, intimidad o propia imagen (Art 18 CE). Aunque desde la LOIMH, el acoso sexista “solo” constituye una conducta discriminatoria (Art 7.3).

La definición de acoso laboral según la Ley 62/2003 es cualquier comportamiento realizado en función de (causa) de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En la definición, no se describen conductas, no se exige intencionalidad, no se exige que exista daño físico/psicológico. Son conductas no significa que así sienta el trabajador.

Además, existe otro tipo de acoso que es el acoso institucional, se produce en el entorno laboral, es cuando se produce este tipo de acoso de forma sistemática hacia un empleado por parte de sus compañeros o sus superiores, la intención es forzarle a abandonar el puesto, logrando así disminuir su autoestima de su compañero, generalmente consiste en intimidar, desacreditar, ningunear, humillar, excluir o aislar a la víctima.

En cuanto a las diferencias entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso por razón de sexo, según el Artículo 7.2 de la LOIMH, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

El acoso sexual, según el Art 7.1 de la LOI es todo comportamiento verbal o físico, o “no verbal”, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se presentan en conductas tipo: Contacto físico que pretende forzar a la consumación del acto sexual, presiones para salir a tomar copas, imágenes pornográficas, piropos ofensivos, miradas lascivas, chistes verdes acoso a través de móvil o de internet. Aunque a veces el acoso que se produce es muy sutil y ni si quiera se percibe. Todas las actitudes deben ser analizadas en su contexto, aunque el respeto entre trabajadores y trabajadoras es esencial.

Las manifestaciones en las que puede darse el acoso sexual son las siguientes:

-Chantaje sexual: el sexo es solicitado como mecanismo para la evitación de represalias o como instrumento para la consecución de beneficios. Producido por superiores jerárquicos, en general, por quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral (posible delito de acoso sexual).

-Acoso sexual ambiental: el que genera sin más un entorno intimidatorio, hostil y humillante. Puede ocasionar daño a la salud y derivado de ello, efectos indirectos sobre el trabajo. Proviene de compañeros de trabajo o de terceros relacionados con la empresa.

El empleador tiene la obligación de proteger a sus trabajadores frente al acoso según la LOIMH.

El Artículo 48 de la LOIMH actúa frente la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa privada:

- Obligación del empresario de negociar códigos de buenas prácticas o campañas de información o formación.
- Contenido de planes de igualdad.
- Tipo de medidas: condiciones de trabajo y procedimientos específicos.
- Intervención de los representantes de los trabajadores: de sensibilización e información a la dirección de la empresa.

El Artículo 62 de la LOIMH es el que presenta la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el empleo público. Se tratará de negociar con los trabajadores y trabajadoras un protocolo de actuación que comprenderá, al menos:

- El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Dar instrucciones al personal del deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen queja o denuncia.

El acoso es un riesgo psicosocial, es obligatorio para el empresario planificar la prevención incluyendo riesgos procedentes de las relaciones sociales. La mayoría de las demandas cuando hay un supuesto de acoso son incumplidas por el empresario al no estar dentro de la prevención de riesgos laborales.

Para que no se produzcan este tipo de acosos se han diseñado los llamados planes de igualdad, estos son establecidos como medida laboral.

Por último, los planes de igualdad aparecen reflejados en el Artículo 46 de la LOI. El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendente a alcanzar en las empresas. Se trata de eliminar la

discriminación por razón de sexo e igualar el trato y las oportunidades entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Contienen una serie de medidas que se adoptan tras realizar un análisis de la situación. En ellos se fijarán objetivos concretos para alcanzar la igualdad en la empresa a la vez que adoptarán las prácticas y estrategias necesarias para su consecución, además de establecer sistemas eficaces para ver si esos objetivos son cumplidos. Por otro lado, los contenidos de los que consta un plan de igualdad los cuales se tendrán en cuenta para realizar el análisis son los siguientes: la conciliación, el acceso a empleo, la promoción y formación, los acosos y por último, las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Otro aspecto a tener en cuenta es que para realizar el plan de igualdad se ha de constituir en este orden: una comisión, realizar un diagnóstico de la situación, elaborar el plan de igualdad, que haya una negociación después entre la empresa y esta comisión, la implantación del plan, una verificación y control de dicho plan por parte de la comisión, y por último, su evaluación y seguimiento. Se trata de asegurarse que la igualdad es efectiva en el trabajo.

Según los Artículos 45.1 y 48.1 de la LOI, todas las empresas están obligadas a eliminar todas las situaciones constatadas en fase de diagnóstico. Se trata de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociar este tipo de medidas y promover condiciones de trabajo que eviten acosos y arbitrar procedimientos como se refleja en el Art 48.1 de la LOI.

Con respecto a la industria del calzado, con la resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y se publica el Convenio Colectivo de la industria de calzado, se refleja en el artículo 30 en relación a la protección contra la violencia de género lo siguiente:

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho:

La trabajadora víctima de violencia de – género tendrá derecho, para ser efectiva su protección, a la reducción de jornada, de media hora diaria sin merma económica.

A ocupar otro puesto de trabajo del mismo – grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

A la suspensión del contrato por decisión – de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de 6 meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez.

A la mujer víctima de violencia de género – se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos siempre que las ausencias sean acreditadas por los servicios sociales o de salud. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa.

Además, en el artículo 31 y 32 aparecen reflejadas en el primero de ellos, la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, y en el siguiente la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.

En relación con la conciliación, el artículo 32.2 dice que cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Además, respecto a las condiciones de trabajo de las fábricas de calzado se ha incorporado otras modificaciones como las que aparecen en los artículos 35 y 36 respecto a las gratificaciones extraordinarias y la antigüedad.

Muchas de estas nuevas modificaciones del convenio de colectivo de la industria del calzado no se han aplicado en la localidad estudiada de Illueca, siguen teniendo unas condiciones peores que el resto de las empresas, algo que debería mejorarse para todos los trabajadores, hombres y mujeres y para que la situación de ambos pueda verse más equilibrada individualmente y entre ambos.

8. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, para terminar este trabajo fin de máster, cabe destacar en primer lugar la importancia de conocer desde una perspectiva histórica la desigualdad entre hombres y mujeres que ha estado siempre presente en la sociedad, además de la continua evolución de la mujer y la lucha por superar esta posición que le ha sido asignada históricamente.

El trabajo es uno de los ámbitos donde más se han podido observar las diferencias existentes respecto al sexo masculino y femenino. Las mujeres siempre han ocupado puestos inferiores, han recibido menos salario desempeñando los mismos puestos de trabajo o se les han asignado trabajos “propios” de género femenino relacionados con los cuidados.

Es importante por ello poder investigar las diferencias que existen en un sector concreto de trabajo, en este caso, la industria del calzado de la localidad de Illueca, y así conocer la importancia de las desventajas que sufren las mujeres en este sector para darles visibilidad y poder paliarlas.

He podido observar el modo de trabajo que se lleva a cabo en el sector de la industria del calzado y las diferentes labores realizadas por hombres y mujeres, ya que los hombres realizan trabajo que requieren de más esfuerzo físico mientras que las mujeres realizan labores más sofisticadas. También he podido observar que la autoridad en todas las fábricas de calzado es llevada a cabo por los hombres ya que en todas las empresas, los jefes son personas de género masculino.

También se ha investigado sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, y con el resultado también de las entrevistas realizadas a personas que trabajan en la industria se ha podido ver cómo eran las mujeres las que dejaban de desempeñar su trabajo para dedicarse al cuidado de los niños cuando eran pequeños o las que solicitaban permisos para hacerse cargo de ellos, sin embargo, los hombres estaban ausentes en un aspecto que tendría que llevarse a cabo de manera recíproca con la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Además también se ha observado que siguen siendo las mujeres las que siguen participando en el trabajo sumergido para poder adquirir un mayor salario, ya que sigue siendo inferior al de los hombres.

Por último, mi involucración en esta investigación me ha supuesto un gran enriquecimiento ya que he conocido la situación actual y posterior de la industria del calzado de mi pueblo natal, y además en que aspectos está presente la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el calzado, así como los diferentes testimonios de personas de diferentes edades que han trabajado ahí y han podido expresarlo y así hacerse público e intentar que la situación sea cada vez mejor.

9. BIBLIOGRAFÍA:

- Aguado, Ana (2006): “Ciudadanía, mujeres y democracia”, *Historia Constitucional* (revista electrónica), nº6, pp. 11-28.
- AFCYA, (2019). Illueca, “Asociación de Fabricantes de Calzado y Afines de Zaragoza y Provincia” Recuperado en : <https://zapatosdearagon.com/>
- ARBAIZA, Mercedes (2002), «La construcción social del empleo femenino en España (1850-1935)», *Arenal*, vol.9(2), pp.215-239
- Ayuntamiento de Illueca (2019). Illueca, Illueca Industrial. Recuperado en: <https://illuecaindustrial.com/>
- Bayona, Eduardo. (2020), “Las españolas cuelgan el delantal: nunca hubo amas de casa ni más trabajadoras”, Público, 15 de febrero 2020. Recuperado en: <https://www.publico.es/sociedad/espanolas-cuelgan-delantal-hubo-amas-casa-trabajadoras.html>
- Becattini, G. (2006), «Vicisitudes y potencialidades de un concepto: El distrito industrial», *Economía Industrial*, 359, 21-27.
- Boix Domenech,; Sforzi, F; Galetto, V y Llobet, J. (2015), «Sistemas locales de trabajo y distritos industriales en España 2001-2011», *International Conference on Regional Science: Innovation and Geographical spillovers: new approaches and evidence*, Facultad de Economía y Empresas de la Universitat Rovira i Virgili, pp. 1-30
- Catalan, Miranda & Ramon-Muñoz (2011), Distritos y clusters en la Europa del Sur, LID Conferenciantes, pp 194-199, 213-229.
- Corbetta, P. (2003). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid. McGraw-Hil.
- Capel, R (2010) «Mujer, trabajo y sindicalismo en la España a comienzos del siglo XX», *V Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT*, Lugo, conferencia. Recuperado en: http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/Resumen%20Intervencion%20ROSA%20CAPEL.pdf

- Comarca del Aranda, (2018). Comarca del Aranda, Municipios. Illueca
Recuperado en : <http://www.comarcadelaranda.com/>
- Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, nº9 /2019. De la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado, *Boletín Oficial del Estado*, España, 9 de julio de 2019.
- De la Rica, S. (1995). “¿Son las Diferencias en Capital Humano Determinantes de las Diferencias Salariales Observadas entre Hombres y Mujeres *Investigaciones Económicas*, Volumen XIX (3), pp (395-414).
- De la Rica, S. (1998). “«Capital humano, productividad y crecimiento: teorías y contrastes». *Ekonomiaz*, nº45.
- E, Gregorio. (2017). “Introducción al económico y desarrollo”, *Pirámide*.
- Gálvez Muñoz.L & Rodríguez Madroño.P, (2011) “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, Volum 2, pp 113-132.
- Gómez-Ferrer, Guadalupe (2004), “Hacia una redefinición de la identidad femenina: las primeras décadas del siglo XX”, *Cuadernos de historia contemporánea*, nº24, pp.9-22.
- Heras, J. (2020). “El calzado aragonés casi pierde su huella”. Zaragoza, el periódico Aragón.
Recuperado:https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/temadia/calzado-aragones-casi-pierde-huella_1409360.html
- Jordi Catalán, J.; Miranda J.A. y Ramón-Muñoz R.(2011 *Distritos y Clusters en la Europa del sur*, LID Editorial.
- Nielfa Cristobal, G (1999), “¿El siglo de las mujeres?”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, nº21, pp. 63-81.
- De La Peña, J.I. (2006), “Participación de hombres y mujeres en el mercado laboral” *Politikon*.
Recuperado en: <https://www.youtube.com/watch?v=04TIBzQ3QnA>
- Reverter, S (2011), «La dialéctica femenina de la ciudadanía», *Athenea Digital*, 11(3), pp. 121-136.
- Sarasúa, C, & Gálvez, L. (2003), “¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y Hombres en los Mercados de Trabajo”, *Publicaciones de la Universidad de Alicante*, pp 381-403.

- Torrente, S. (2020) “Políticas de Planes de Igualdad”, *Universidad de Zaragoza*.
- Vallejo, R. (2020) “Acoso discriminatorio y prevención de riesgos laborales”, *Universidad de Zaragoza*.

9.1 Legislación

- Ley nº 3,2007. Para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, *Boletín Oficial del Estado*, España, 22 de marzo de 2007.
- Ley nº 62/2003. De Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, *Boletín Oficial del Estado*, España, 30 de diciembre de 2003.
- Real Decreto Legislativo nº2,2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, España, 23 de octubre de 2015.
- Real Decreto-Ley nº6/2019. De medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, *Boletín Oficial del Estado*, España, 1 de marzo de 2019.
- Real Decreto Legislativo nº5/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 30 de octubre de 2015.

10. ANEXOS

Modelo de la entrevista realizada:

-Sexo del entrevistado:

-Edad:

- ¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?
- Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?
- ¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?
- Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?
- ¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado? ¿Qué tipo de diferencia?
- ¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?
- ¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?
- Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?
- ¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?
- ¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?
- - En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

ENTREVISTAS:

-Sexo del entrevistado: Masculino

-Edad: 54 años

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Zapatero

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Pegado/engomado, predesvirado

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Ha trabajado en 5 empresas de calzado. En todas realizaba la misma labor.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- La diferencia está en los espacios en los trabajadores, y condiciones climáticas, en cuanto a empresas mayores y menores. Además, cuando empezó a trabajar no había por ejemplo aire acondicionado en ninguna de ellas, unas condiciones peores.

Las condiciones han variado respecto a las empresas en las que ha trabajado

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado? ¿Qué tipo de diferencia?

- Los hombres trabajan en la cadena de montaje que es un trabajo más físico mientras que las mujeres trabajan en la cadena del arreglado o en el apartado o guarnecido que es menos físico y consiste más en arreglar los zapatos y dejarlos bonitos antes de meterlos en caja o guarnecedlos antes de meterlos en

la cadena. Las mujeres en el calzado siempre han tenido un trabajo menos físico que los hombres.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Si, las condiciones son las mismas para todos, lo que cambia es el puesto que en unos puestos se trabaja más que en otros.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- En mi caso bien, ya que mi mujer tiene una invalidez por lo que no ha trabajado y ha podido cuidar de mi hija.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- Los altos cargos de la empresa en las industrias que ha trabajado han sido siempre de sexo masculino: jefe, encargado, contable.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Las diferencias se nota porque las máquinas son mejores y se trabaja menos físicamente, desde que él conoce las mujeres siempre se han incorporado en “su puesto” igual que los hombres.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Está contento. Se podría cambiar el convenio ya que no cobran pagas extras y el sueldo en nómina no es muy alto es más bien bajo. No sabe si hay diferencias salariales en el sueldo entre hombres y mujeres.
- Entrevista TFM
- Sexo del entrevistado: femenino
- Edad: 54

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Operaria en fábrica de calzado

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Rebajadora y arregladora.

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- 3. En la primera: arregladora; en la segunda: rebajadora y en la tercera: arregladora.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- En las dos primeras fábricas (años 80 y 90) había mejores condiciones que en la última actualmente. Hay mucho retraso con los pagos de las nóminas y horas extras, y en cuestiones de horarios se aprovechan de que hay poco trabajo. Pero todo relacionado con las crisis económicas.

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- Si, los hombres tienen puestos de cortadores y montadores, y las mujeres de guarnecedoras y arregladoras. Hay trabajos de hombres y de mujeres.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Si.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- No.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Cuando tuve a mis hijas deje de trabajar durante varios años hasta que fueron mayores, era mi marido el que traía el dinero a casa.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Cree que sí que pudieron incorporarse por igual.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- No estoy contenta. Cambiaría el trato hacia los obreros y obreras, y que se realizaran los pagos puntuales.

Sexo del entrevistado: Masculino

Edad: 56 años

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- A lo largo de mi vida me he dedicado a muchos trabajos: en el campo recogiendo fruta, en una fábrica de cajas de zapatos, de administrativo en una fábrica, en una gestoría, comercial en una fábrica de zapatos y actualmente trabajo de comercial en un punto de servicio de una empresa de electricidad.

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Comercial, venta al público y representante.

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Solo en una

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- En la empresa en la que trabajaba éramos solo 4 hombres y estuve trabajando ahí hasta el 2004, por lo tanto, solo tengo referencias hasta entonces.
- Al salir de comercial a las diferentes tiendas, la mayoría de las veces siempre me encontraba a mujeres trabajando de dependientas.
- Cuando iba a las fábricas, siempre me encontraba que las mujeres estaban en el puesto de administrativas, en el arreglado o en el guarnecido (cosiendo zapatos), mientras que los hombres me los encontraba en puestos de gerencia o en el trabajo de cadena.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Los hombres en aquellos tiempos ganaban mucho más que las mujeres, en estos momentos no lo sé.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- SI, siempre, salvo raras excepciones

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Resulta muy difícil poder trabajar en la industria del calzado y dedicar tiempo a tu familia, se meten muchas horas y no ponen facilidades.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Sí, las mujeres pudieron incorporar de inmediato.
- A día de hoy no me dedico a la industria del calzado y por lo tanto desconozco la evolución.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- En estos momentos trabajo en otra industria y no estoy contento.

En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

- Somos dos compañeros, yo y una mujer. Sí que es cierto que yo cobro más que ella, pero también es cierto que yo llevo más años trabajando y probablemente venga de ahí la diferencia.

DOBLE ENTREVISTA

SEXO: H Y M

EDAD: 55 y 51

1. H: cortador de calzado, M: preparadora, rebajadora de calzado
2. H: cortar piezas de calzado, M: guarnecer, preparar y rebajar piezas de calzado
3. H: 2 empresas y trabajador autónomo, M: dos empresas
4. H: no ha cambiado la situación, M: no ha cambiado la situación
- 5 H: los hombres realizan una labor y las mujeres otra, M: las distribuciones de labores eran diferentes, los hombres están en la cadena y las mujeres en el arreglado y el guarnecido.
6. H: en la cadena, sí, aunque antes el aprendiz hacía los peores trabajos y el veterano desempeñaba los mejores, pero hace muchos años M: Sí
7. H: los jefes sí, M: los jefes eran hombres
8. H: la mujer entraba antes a trabajar que el hombre, M: todas las mujeres se incorporaban en el sector en cuanto tenían edad de trabajar
9. H: ha sido así desde siempre, es un trabajo precario pero hay que luchar por él, así que sí.
- 10.M: mis encargados son hombres y mujeres y no cambia el nivel de exigencia en nuestras labores, nos exigen lo mismo a todos. Al igual ocurre con el trato.
11. M: Cuando he tenido a mis hijos no he trabajado, mi marido era el que llevaba el salario a casa, trabajando en la industria como autónomo. H: Trabajando como

autónomo tenía que meter más horas para poder tener un salario digno ya que mi mujer no estaba trabajando.

ENTREVISTA A UNA FAMILIA

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Mujer, 55 años: trabajadora en industria del calzado fabricando piezas de este
- Hombre, 61 años: empresario de la industria del calzado
- Hombre, 24 años: encargado de producción de tapones sintéticos

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labors ha desempeñado?

- Mujer, 55 años: fabricar piezas de calzado
- Hombre, 61 años: fabricar piezas de calzado
- Hombre, 24 años: fabricar piezas de calzado

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Mujer, 55 años: En tres, si
- Hombre, 61 años: En dos, si
- Hombre, 24 años: En una, si

Si ha trabajado en Diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado la diferencia?

- Mujer, 55 años: las condiciones no han variado
- Hombre, 61 años: las condiciones no han variado

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeñan los hombres y las mujeres en la industria del calzado? ¿qué tipo de diferencia?

- Mujer, 55 años: Sí, las mujeres no cortan el material en las planchas porque pesan mucho los materiales necesarios y los elementos de la maquina

- Hombre, 61 años: Sí, las mujeres no cortan el material en las planchas porque pesan mucho los materiales necesarios y los elementos de la maquina
- Hombre, 24 años: Sí, las mujeres no cortan el material en las planchas porque pesan mucho los materiales necesarios y los elementos de la maquina

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respect a tus compañeros?

- Mujer, 55 años: Sí
- Hombre, 61 años: Sí
- Hombre, 24 años: Sí

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre sexo masculino?

- Mujer, 55 años: Sí
- Hombre, 61 años: Sí
- Hombre, 24 años: Sí

Para las personas de más edad: ¿Han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron hasta día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inicio la industria del calzado?

- Mujer, 55 años: Sí, las condiciones actuales son mejores, la maquinaria facilita el trabajo
- Hombre, 61 años: Sí, ahora son mucho mejor las condiciones, hay más y mejores maquinarias, y los duros esfuerzos han disminuido

¿Está contento en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Mujer, 55 años: Sí, no cambiara nada
- Hombre, 61 años: Sí, no cambiaría nada
- Hombre, 24 años: Sí, no cambiaría nada

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Mujer, 55 años: Deje de trabajar durante unos años para cuidar a mis hijos y cuando se hicieron más mayores volví a la fábrica, no me importo dejar de hacerlo, mientras mi marido siguió trabajando.
- Hombre, 61 años: Pasaba tiempo con mis hijos pero no todo el que me hubiese gustado porque tenía mucha responsabilidad en la fábrica.

Sexo del entrevistado: Mujer

Edad: 40 años

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Me dedico al diseño en una fábrica de calzado desde hace 10 años.

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Mi trabajo consiste en el diseño de los diferentes modelos de zapatos, así como en exponer los diferentes modelos en las ferias o en acudir a ferias donde se compra el material.

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Solamente en una, en mi empresa familiar.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- Solamente en una

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- En mi caso, el diseño lo realizo junto con otro compañero. Por lo que, no hay distinción entre nosotros. Aunque cabe mencionar que cuando voy a las diferentes ferias de calzado a comprar los componentes, los diferentes jefes, sobre todo los de mayor edad, se dirigen siempre a mi compañero por ser

hombre, como si fuera únicamente su secretaria pese a tener el mismo puesto dentro de la fábrica. Por otro lado, sí hay diferencias en otros puestos, ya que los hombres trabajan más en el montado y las mujeres en el acabado y guarnecido.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- En cuanto a las condiciones, para unas cosas las mujeres tienen más disponibilidad de horario para poder compatibilizarlo con sus hijos, sin embargo, los hombres no suelen pedir ningún tipo de permiso para ello.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- En mi caso no, ya que son empresas familiares, los cargos los desempeñan tanto hombres como mujeres al ser los hijos de los antiguos jefes o encargados.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Al ser más joven y llevar 10 años en este trabajo, no he notado grandes diferencias. Las mujeres sí se podían incorporar a la industria del calzado cuando empezó.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

Sí. Cambiaría la jornada partida y también que se trabaja mucho en ciertas temporadas, sin embargo, en otras no hay trabajo. Me gustaría que fuera más continuo.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Como ya he dicho, las mujeres tienen algunas facilidades para poder compatibilizar el horario laboral con el cuidado de los hijos, sin embargo, los hombres prescinden de todo esto.

En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

- He realizado otros trabajos, pero no he notado diferencias, por ejemplo, en una tienda de ropa o en una cafetería.

Sexo del entrevistado: Mujer

Edad: 52 años

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- He trabajado tanto de administrativo como en lo referente a la logística (almacén y distribución del calzado a las diferentes tiendas). Llevo trabajando unos 25 años en la empresa.

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Lo mismo que anterior

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Siempre en la misma empresa, mi empresa familiar.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- En la cadena de montado siempre han trabajado los hombres, mientras que las mujeres en el terminado y en el guarnecido (salvo pequeñas excepciones, pero en general siempre ha estado esta gran diferencia).

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- No, en la empresa los cargos de administración también han sido realizados por mujeres.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Las condiciones han cambiado sobre todo en lo referente a los riesgos laborales, donde hay más control. En lo económico, aquellos trabajadores que llevan más años en la empresa o saben más, tienen un mayor sueldo. Sería según la experiencia y el puesto donde se encuentran las diferencias salariales entre los diferentes empleados, más que en lo referente al género.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Está contenta (aunque dice que es mentira jajaja que le gustaría trabajar menos).

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Personalmente, meto muchas horas en la fábrica por lo que me queda poco tiempo para tener más vida, cuando mis hijos eran pequeños y mi marido y yo trabajábamos teníamos que contratar a alguien para que cuidase de ellos, ya que yo no he dejado de trabajar.

En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

- No he realizado otros trabajos, siempre me he dedicado a la industria del calzado.

Sexo del entrevistado: Masculino

Edad: 51 años

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Licenciado en Derecho. Se ha dedicado a la dirección y administración de empresas, secretario-interventor de la Administración Local y el calzado.

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Puestos de dirección y administración de la empresa

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Siempre en la misma y en los mismos puestos

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- Lógicamente no todas las empresas son iguales, pues por un lado te puedes encontrar con jefes o encargados de diferente talante, y por otro tanto las instalaciones como las maquinarias difieren entre unas y otras.

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- Las labores que se realizan en la industria del calzado normalmente suelen estar muy diferenciadas entre los hombres y las mujeres, distinguiendo al mismo tiempo los trabajos en la producción del calzado, de los de la administración.

En la producción, Los mujeres por norma general suelen estar en el apartado (cosido o guarnecido de las piezas) y en el terminado (arreglado final del calzado, etiquetado e introducción del mismo en la caja), mientras que los

hombres suelen estar en el cortado de piezas, en labores de logística, y sobre todo en la cadena de fabricación.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Tanto en producción como en administración, las condiciones laborales, en lo que se refiere a seguridad e higiene en el trabajo son similares, pero no se puede decir lo mismo en el tema económico, pues mientras en administración podemos considerar que en la mayoría de los casos hay igualdad de salario, en producción, las labores desempeñadas por los hombres están mejor remuneradas que las de las mujeres.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- Respecto a los jefes en su inmensa mayoría han sido hombres, si bien en los últimos años ya existe alguna empresa dirigida por alguna mujer, y lo mismo podemos decir de los encargados generales.

Respecto a los encargados de sección sigue dominando el sexo masculino, pero en las labores de producción que hemos indicado antes como propias de las mujeres tales como el aparado y terminado, aquí sí que predomina el sexo femenino.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- No cabe duda que las condiciones de trabajo han ido mejorando con el paso de los años, suponiendo un gran salto la aparición de la prevención de riesgos laborales, con la que tanto empresarios como trabajadores se concienciaron de la vital importancia de la seguridad e higiene en el trabajo, destacando sobre todo la protección de las máquinas para evitar accidentes laborales, siendo raro que actualmente se produzca alguno.
- Respecto a si pudieron incorporarse de inmediato las mujeres, en lo que se refiere a la producción sí, pero en administración hasta bien entrados los 90 no

se empezó a ver mujeres, en unos puestos en los que en la actualidad predominan claramente.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Creo que las condiciones de trabajo son buenas, si bien cambiaría que el convenio colectivo del calzado fuera un poco mejor en el aspecto económico.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Es algo complicado ya que la jornada de las fábricas es jornada partida en la mayoría de los casos, y algunos de los horarios coinciden con la entrada y salida del colegio, pueden darse algunas facilidades la mayoría para las mujeres ya que los hombres suelen evadirse de estos asuntos.

En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

- En la administración local no existe diferencia alguna entre hombres y mujeres

Sexo del entrevistado: hombre

Edad: 50

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Agricultor, Operario de fábrica de calzado, chofer de transporte de mercancías de primera necesidad, chofer de mercancías peligrosas y chofer de camión de recogida de basura.

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Cortador, trabajo en cadena, patronista.

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Ha trabajado en 3 empresas y de autónomo.
- Primero, en una empresa de cortador.

- Después 4 años de autónomo de cortador.
- En la siguiente empresa de cortador
- Y en la última empresa de patronista de calzado. (hace 15 años)

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- Si variaban mucho. En la primera empresa el sueldo dependía de la producción que sacabas, y en las otras dos empresas tenían sueldo fijo.

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado?

- Si, las mujeres no trabajaban en la cadena de montaje. Las mujeres trabajaban en el preparado, guarnecido y terminado.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Si

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- Si, en todas las empresas eran hombres.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- En todos los sitios donde he trabajado no me han puesto muchas facilidades por lo que ha sido mi mujer quién ha tenido que cuidar de mis hijas.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- 1º pregunta: no sabe porque hace 15 años que no trabaja.

Sexo: Mujer

Edad: 86

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- 1. Zapatera/sección reparado: arregladora

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- Antes de casarte; 4. Después de casarte, cuando sus hijos empezaron a trabajar, ella dejó de hacerlo (obligada). En todas hacia la misma labor.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- En la primera empresa le hacen la cartilla de la seguridad social, su sueldo era de 1 duro (5 pesetas). Fue a la siguiente empresa porque le pagaban un duro más. (Años 50). Los hombres cobraban más “porque siempre han ganado más que las mujeres” “ella cobraba cinco y ellos 30”.

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado? ¿Qué tipo de diferencia?

- Las mujeres y los hombres tenían diferentes puestos de trabajo. En los años 50 y en la actualidad. Son dos cadenas, en la primera las mujeres arreglando, rebajan, preparan para guarnecido y guarnecen el zapato. En la segunda cadena, cortado, preparar los cortes para que vayan a coser a repasar y a montar.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- No trabaja actualmente pero las condiciones no son las mismas. Los hombres llevaban las máquinas más pesadas y diferencia de salario a un salario superior.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- Si todos los jefes han sido de sexo masculino, aunque en algunas secciones había encargada.

Para las personas de más edad: ¿han notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo desde que comenzaron a día de hoy? ¿Pudieron incorporarse las mujeres de inmediato cuando se inició la industria del calzado?

- Si había muchas diferencias. Al principio era todo manual pero luego se fue maqui izando. Antes las máquinas se utilizan a fuerza de pedal y de polea sin embargo ahora son automáticas y con las nuevas tecnologías e incluso informatizadas. Las mujeres se incorporaron de inmediato desde los 14 años. “Te venían a buscar a casa”.

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- En mis tiempos cuando te quedabas embarazada era obligatorio dejar de trabajar para dedicarte a tu familia.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Si y si no me iba a otro sitio porque había mucho trabajo. El trabajador se iba de la empresa o le iban a buscar. La gente estaba dada de alta en una empresa y cuando cumplía su jornada de ocho horas se iba a otra empresa a hacer horas extras en B.

Sexo: Mujer

Edad: 58

¿Cuál ha sido tu oficio? ¿A qué se ha dedicado?

- Actualmente auxiliar administrativa del Ayuntamiento de Illueca

Si ha trabajado en la industria del calzado, ¿En qué puesto o que labores ha realizado?

- Ha trabajado en la industria del calzado anteriormente. Su labor era la preparación para el guarnecido.

¿En cuántas empresas de calzado ha trabajado? ¿En todas realizaba la misma labor?

- En dos. No. En la segunda ya trabajé como administrativa.

Si ha trabajado en diferentes empresas, ¿las condiciones han variado? ¿En qué ha notado diferencia?

- Las condiciones si variaban puesto que la labor que ejercía era completamente diferente.

¿Ha notado o nota alguna diferencia respecto a la labor que desempeña los hombres y las mujeres en la industria del calzado? ¿Qué tipo de diferencia?

- Si. Los hombres ejercían tareas que requerían de mayor esfuerzo físico, mientras que las mujeres desarrollaban tareas más sofisticadas y que requerían una mayor delicadeza.

¿Las condiciones en las que trabaja son las mismas respecto a tus compañeros/as?

- Si cada uno en su puesto de trabajo, aunque con diferente salario.

¿Los jefes, encargados o cargos de la empresa han sido siempre de sexo masculino?

- Los jefes han sido masculinos, pero en las secciones de mujeres la jefa de sección era una mujer.

¿Está contento/a en las condiciones en las que trabaja? ¿Cambiaría algo? ¿El qué?

- Estaba contenta aunque carecíamos de tiempo para descansar, o comer, pero al ser lo normal estábamos acostumbrados

¿Cómo se lleva la conciliación de la vida familiar y laboral en la industria del calzado?

- Cuando tuve a mis hijos ya no trabaja en el calzado, trabajaba en el Ayuntamiento y tuvo que cuidarlos mi madre, ya que yo y su padre teníamos que trabajar.

- En el caso en el que no se haya dedicado a la industria del calzado, ¿ha notado diferencias respecto al sexo en su puesto de trabajo?

- En mi puesto de trabajo actual, los hombres haciendo menos trabajo están más valorados que las mujeres, “se sirven de correo con los jefes”. Las condiciones son mejor aunque de cara al público también hay que aguantar cosas como faltas de respeto por parte de la gente.

